

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ**

На правах рукописи
У.Д.К.: 331.5 (478)

ЗАХАРОВ СВЕТЛАНА

**РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА**

**СПЕЦИАЛЬНОСТЬ: 521.03 – ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ
(по отраслям и сферам деятельности)**

Диссертационная работа на соискание учёной степени
доктора экономических наук

Научный руководитель:

ГАГАУЗ Ольга, доктор хабилитат

Автор:

ЗАХАРОВ Светлана

КИШИНЭУ, 2019

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE

Cu titlu de manuscris
C.Z.U.: 331.5 (478)

ZAHAROV SVETLANA

**PIAȚA MUNCII ÎN CONDIȚII DE REDUCERE
A POPULAȚIEI ȘI ÎMBĂTRÂNIRII DEMOGRAFICE
ÎN REPUBLICA MOLDOVA**

**SPECIALITATEA: 521.03 – ECONOMIE ȘI MANAGEMENT
(în domeniul de activitate)**

Teza de doctor în științe economice

Conducător științific:

GAGAUZ Olga, doctor habilitat

Autorul:

ZAHAROV Svetlana

CHIȘINĂU, 2019

© ЗАХАРОВ СВЕТЛАНА, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ.....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	9
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	16
1.1. Степень научной разработанности проблем рынка труда.....	16
1.2. Теоретико-концептуальные основы исследования рынка труда	29
1.3. Методологические подходы, методы и информационная база исследования	42
1.4. Выводы по главе 1	59
2. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА	61
2.1. Динамика основных показателей рынка труда.....	61
2.2. Основные характеристики безработицы	76
2.3. Образовательные характеристики рабочей силы	88
2.4. Трудовая активность работников старшего возраста (55-64 лет).....	93
2.5. Выводы по главе 2	100
3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ.....	103
3.1. Институциональные аспекты регулирования рынка труда.....	103
3.2. Прогноз предложения рабочей силы до 2035 г.	113
3.3. Резервы поддержания баланса спроса и предложения рабочей силы.....	123
3.4. Профессиональная подготовка и переподготовка трудоспособного населения.....	139
3.5. Сохранение и повышение трудовой активности населения в предпенсионных и пенсионных возрастах.....	145
3.5. Выводы по главе 3	156
ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....	159
БИБЛИОГРАФИЯ	164
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	189
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРЕМЕННЫХ МОДЕЛИ ВЛИЯНИЯ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ НА ВВП.....	190
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАНЯТОГО, БЕЗРАБОТНОГО НАСЕЛЕНИЯ, ПОСТОЯННОГО НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ.....	191
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ХАРАКТЕРИСТИКА АКТИВНЫХ МЕР ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НАЗН	201
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПРОГНОЗ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.....	202
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА	205
ПРИЛОЖЕНИЕ 6: СЕРТИФИКАТ ВНЕДРЕНИЯ НАУЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ	206
ПРИЛОЖЕНИЕ 7: ADEVERINȚĂ DE ÎNREGISTRARE A REZULTATELOR ACTIVITĂȚII DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ	207
ПРИЛОЖЕНИЕ 8: ADEVERINȚĂ DE ÎNREGISTRARE A REZULTATELOR ACTIVITĂȚII DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ	210
ДЕКЛАРАЦИЯ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	215
CURRICULUM VITAE	216

ADNOTARE
Zaharov Svetlana
PIAȚA MUNCII ÎN CONDIȚII DE REDUCERE A POPULAȚIEI ȘI ÎMBĂTRÂNIRII
DEMOGRAFICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Teza de doctor în științe economice
Chișinău, 2019

Structura tezei: introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, 163 pagini text de bază, bibliografia din 320 titluri din limbile română, engleză și rusă, 8 anexe, 54 figuri, 66 tabele.

Numărul de publicații la tema tezei: 12 de lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: piața muncii, ocuparea forței de muncă, reducerea a populației, îmbătrânirea demografică, reglementarea pieței muncii, prognoza ofertei forței de muncă, politica ocupării forței de muncă.

Domeniul de studiu: piața forței de muncă, îmbătrânirea demografică.

Scopul cercetării: argumentarea și elaborarea recomandărilor de perfecționare a reglementării pieței muncii în condițiile reducerii numărului populației și îmbătrânirii demografice, identificarea principalelor tendințe în schimbarea pieței muncii prin utilizarea metodelor de cercetare retrospectivă și prospectivă.

Obiectivele cercetării: generalizarea abordărilor teoretice și metodologice de cercetare a pieței muncii; determinarea tendințelor principale pe piața muncii, caracteristica schimbărilor structurale, precum și nivelului de activitate economică a populației vârstnice; elaborarea unei previziuni pe termen lung a ofertei forței de muncă; identificarea rezervelor pentru menținerea efectivului forței de muncă; analiza eficienței politicilor de stat de ocupare a forței de muncă, elaborarea indicatorilor de monitorizare a situației vârstnicilor pe piața muncii; elaborarea recomandărilor practice privind reglementarea pieței muncii în condițiile reducerii numărului și îmbătrânirii demografice a populației.

Noutatea și originalitatea științifică constă în:

- sistematizarea abordărilor teoretice și metodologice de cercetare a pieței muncii în condițiile schimbărilor demografice;
- stabilirea dinamicii și structurii pieței muncii în baza cercetări interdisciplinare complexe;
- elaborarea prognozei ofertei forței de muncă pe termen lung, determinarea principalelor tendințe, caracteristicilor cantitative și structurale ale acesteia;
- elaborarea metodologiei și calcularea modelului economico-matematic al cererii forței de muncă pe termen lung;
- elaborarea indicatorilor suplimentari pentru monitorizarea situației persoanelor vârstnice pe piața muncii în contextul îmbătrânirii active.

Problema științifică importantă soluționată: fundamentarea din punct de vedere științific și metodologic a mecanismelor de reglementare a pieței muncii în Republica Moldova, fapt ce a confirmat oportunitatea implementării prognozei ofertei forței de muncă și monitorizării situației persoanelor vârstnice pe piața forței de muncă în vederea asigurării echilibrului dintre cererea și oferta forței de muncă în condițiile reducerii numărului populației și îmbătrânirii demografice.

Semnificația teoretică: constă în generalizarea și aplicarea abordărilor teoretice și metodologice în analiza și prognozarea pieței muncii, ținând cont de evoluția numărului și structurii populației, în determinarea abordărilor conceptuale în reglementarea pieței muncii în condițiile schimbărilor demografice. Rezultatele cercetării completează capitolele economiei resurselor umane, ale economiei pieței muncii și ale sociologiei economice cu materiale, referitoare la particularitățile dezvoltării pieței muncii în condițiile schimbărilor demografice.

Valoarea aplicativă a lucrării: au fost efectuate calcule ale ofertei și cererii forței de muncă în perspectivă, au fost determinate și argumentate rezervele menținerii stabilității pe piața forței de muncă în condițiile schimbărilor demografice. Rezultatele cercetării pot fi utilizate la elaborarea programelor de stat pentru ocuparea forței de muncă, în activitățile practice ale structurilor responsabile pentru piața muncii.

Implementarea rezultatelor științifice este confirmată prin certificatul de implementare, eliberat de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova.

АННОТАЦИЯ
Захаров Светлана
РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И
ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА
Диссертационная работа на соискание учёной степени доктора экономических наук
Кишинёу, 2019

Структура диссертации: введение, три главы, основные выводы и рекомендации, 163 страниц основного текста, библиография, 320 наименований на румынском, английском, русском языках, 8 приложений, 54 рисунка, 66 таблиц.

Публикации по теме исследования: 12 научных публикаций.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, сокращение населения, демографическое старение, регулирование рынка труда, прогноз предложения рабочей силы, политика занятости.

Область исследования: рынок труда, демографическое старение населения.

Цель исследования: обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию регулирования рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения, определение основных тенденций изменения рынка труда с использованием методов ретроспективного и проспективного исследования.

Задачи исследования: обобщение теоретико-методологических подходов в изучении рынка труда; определение основных тенденций на рынке труда, характеристика структурных изменений, а также уровня трудовой активности населения старших возрастов; разработка прогноза предложения рабочей силы на долгосрочную перспективу; выявление резервов для поддержания численности рабочей силы; анализ эффективности государственной политики занятости, разработка показателей мониторинга положения пожилых людей на рынке труда; разработка практических рекомендаций по регулированию рынка труда в условиях сокращения численности населения и демографического старения.

Научная новизна и оригинальность исследования состоит в:

- систематизации теоретических и методологических подходов в изучении рынка труда в условиях демографических изменений;
- определении динамики и структуры рынка труда на основе комплексного междисциплинарного исследования;
- разработке долгосрочного прогноза предложения рабочей силы, определении основных тенденций предложения рабочей силы, количественных и структурных характеристик;
- разработке методологии и расчете экономико-математической модели спроса на рабочую силу на долгосрочную перспективу;
- разработке дополнительных показателей для мониторинга положения пожилых людей на рынке труда в контексте активного старения.

Решённая научная проблема – научно-методологическое обоснование механизмов регулирования рынка труда в Республике Молдова, что подтвердило необходимость внедрения прогноза предложения труда и мониторинга положения пожилых людей на рынке труда, в целях обеспечения баланса между спросом и предложением рабочей силы в условиях сокращения численности населения и демографического старения.

Теоретическая значимость исследования состоит в обобщении и применении теоретических и методологических подходов в анализе и прогнозировании рынка труда с учетом динамики численности и структуры населения, в определении концептуальных подходов регулирования рынка труда в условиях демографических изменений. Результаты исследования дополняют разделы экономики человеческих ресурсов, экономики рынка труда и экономической социологии материалами, касающихся особенностей развития рынка труда в условиях демографических изменений.

Практическая значимость исследования: были осуществлены расчёты предложения и спроса на рабочую силу на перспективу, определены и аргументированы резервы поддержания стабильности на рынке труда в условиях демографических изменений. Результаты исследования могут быть использованы при разработке и оценке государственных программ занятости, в практической деятельности структур, отвечающих за рынок труда.

Внедрение научных результатов подтверждено сертификатом о внедрении, выданным Министерством Здравоохранения, Труда и Социальной Защиты.

ANNOTATION
Zaharov Svetlana
THE LABOUR MARKET IN THE CONDITIONS OF POPULATION DECLINE AND
DEMOGRAPHIC AGEING IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

PhD thesis in economics

Chisinau, 2019

Thesis structure: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, 163 pages of basic text, bibliography of 320 sources in Romanian, English and Russian, 8 annexes, 54 figures, 66 tables.

Number of publications: the obtained results are published in 12 research works.

Key words: labour market, population employment, population decline, demographic ageing, labour market regulation, forecast of labour supply, employment policy.

Field of research: labour market, demographic ageing of population.

The purpose: the argumentation and developing of recommendations for perfection the labour market regulation in conditions of population decline and demographic ageing, the determination of the main tendencies in labour market using methods of retrospective and prospective research.

The thesis objectives: generalization of the theoretical and methodological approaches to labour market research; the determination of the main tendencies in labour market, the characteristic of the structural changes, as well as of the level of labour activity of the elderly; developing the long-term forecast of labour force supply; identifying reserves to maintain labour force; analyzing the efficiency of the state employment policies, elaborating indicators for monitoring of the situation of the elderly in labour market; developing practical recommendations on labour market regulation in conditions of demographic decline and population ageing.

Scientific novelty and originality consist of :

- systematizing of the theoretical and methodological approaches to labour market research in conditions of demographic changes;
- determining the dynamics and structure of labour market based on the complex interdisciplinary research;
- developing the long-term forecast of labour supply, determination the main tendencies and its quantitative and structural characteristics;
- developing of the methodology and calculation of the economic and mathematical model of labour force demand for the long-term perspective;
- developing the additional indicators to monitor the situation of elder people in labour market in the context of active ageing.

The solved important scientific problem is the scientific and methodological argumentation of mechanisms of labour market regulating in the Republic of Moldova, which confirmed the necessity to implement the forecast of labour supply and monitoring the situation of elder people in labour market, in order to ensure the balance between demand and supply of labour force in conditions of population decline and demographic ageing.

The theoretical significance consists in generalization and application of theoretical and methodological approaches in analysis and forecast of labour market, taking into account the dynamics of the number and structure of population, as well as determination the conceptual approaches to labour market regulating in conditions of demographic changes. The results of research complement the sections of human resources economy, labour market economy and economic sociology with materials related to features of labour market development in conditions of demographic changes.

The practical value of the research: the supply and demand for labour force were calculated in the perspective, the reserves for maintaining stability in labour market in conditions of demographic changes were determined and argued. The results of research can be used in the elaboration and evaluation of state employment programs, in the practical activities of the structures responsible for labour market.

The certificate of implementation issued by the Ministry of Health, Labour and Social Protection **confirms the implementation of scientific results.**

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

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

ВВЕДЕНИЕ

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

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

Если во второй половине XX-го века неуправляемый глобальный демографический взрыв оставался одной из самых больших угроз для человечества, то начало XXI столетия связано с началом новой глобальной демографической угрозы – началом демографического упадка, характеризующимся сокращением численности населения и его старением [235]. Помимо низких показателей рождаемости демографическому процессу старения населения способствуют низкие показатели смертности, увеличение ожидаемой продолжительности жизни, миграция населения [19]. Демографические изменения, происходящие в русле глобальных демографических тенденций оказывают существенное влияние на социально-экономическое развитие как отдельных стран, так и регионов.

В последние десятилетия в Республике Молдова произошли существенные нарушения в режиме воспроизводства населения, которые представляют определенную

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

В средней и долгосрочной перспективе углубление процессов сокращения населения и демографического старения (увеличение численности и доли пожилых людей в общей численности населения) будут способствовать увеличению демографической нагрузки на трудоспособное население, сокращению численности и доли молодых людей, выходящих на рынок труда (рабочую силу), увеличению финансовой нагрузки на пенсионную систему [27, с. 107]. Последствия старения населения (макроэкономический эффект) связаны с изменением социальных потребностей в образовании, здравоохранении, а также доходов населения, изменением потребительских приоритетов (структуры потребления населения), сокращением рынка услуг, снижением доли сбережений и инвестиций в ВВП [297, 246].

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

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

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

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

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

Несмотря на то, что в Республике Молдова существует целый ряд исследований в области рынка труда, однако, влияние демографических изменений на предложение рабочей силы остается малоизученным, а научное осмысление очерченных выше проблем не соответствует задачам, стоящим перед экономической наукой, особенно в плане прогнозирования рынка труда, что определяет особую актуальность данного исследования, позволяющего достичь результатов в трех направлениях: 1) определить основные особенности и проблемы функционирования современного рынка труда 2) определить перспективное изменение (до 2035 г.) основных количественных и структурных характеристик предложения рабочей силы на основе прогноза; 3) разработать практические рекомендации по регулированию рынка труда.

Результаты исследования предназначены для совершенствования и мониторинга политики в области рынка труда, способствуя росту эффективности предпринимаемых мер и адаптации рынка труда к возможному негативному влиянию демографических изменений.

Цель диссертационной работы: обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию регулирования рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения, определение основных тенденций изменения рынка труда с использованием методов ретроспективного и проспективного исследования.

Реализация поставленной цели обеспечивается решением следующих **задач**:

1. Обобщение теоретико-методологических подходов в изучении рынка труда, определение методов анализа и исследования рынка труда в условиях демографических изменений.
2. Определение основных количественных и качественных тенденций, характеристика структурных изменений рынка труда, а также уровня трудовой активности населения старших возрастных групп.
3. Разработка прогноза предложения рабочей силы на долгосрочную перспективу, определение основных проблем, вызванных сокращением численности населения и демографическим старением.
4. Выявление резервов для поддержания численности рабочей силы и качественных характеристик рынка труда, анализ институциональной структуры и разработка мер по ее совершенствованию.
5. Анализ эффективности государственной политики занятости, разработка показателей мониторинга положения пожилых людей на рынке труда.
6. Разработка практических рекомендаций по регулированию рынка труда, направленных на снижение негативного влияния сокращения численности населения и демографического старения.

Объект исследования. Объектом данного исследования является рынок труда в условиях сокращения населения и демографического старения.

Научная новизна и оригинальность исследования состоит в следующем:

- систематизации теоретических и методологических подходов в изучении рынка труда в условиях демографических изменений;
- определении динамики и структуры рынка труда на основе комплексного междисциплинарного исследования;
- разработке долгосрочного прогноза предложения рабочей силы, определении основных тенденций, количественных и структурных характеристик;
- разработке методологии и расчете экономико-математической модели спроса на рабочую силу на долгосрочную перспективу;
- разработке дополнительных показателей для мониторинга положения пожилых людей на рынке труда в контексте активного старения.

Теоретическая значимость исследования состоит в обобщении и применении теоретических и методологических подходов в анализе и прогнозировании рынка труда с

учетом динамики численности и структуры населения, в определении концептуальных подходов регулирования рынка труда в условиях демографических изменений.

Результаты исследования дополняют разделы экономики человеческих ресурсов, экономики рынка труда и экономической социологии материалами, касающихся особенностей развития рынка труда в условиях демографических изменений.

Практическая значимость работы. На основе разработанных моделей были осуществлены расчёты предложения и спроса рабочей силы на перспективу, рассмотрено и аргументировано количественное соответствие перспективных оценок спроса и предложения на рабочую силу. Определены и аргументированы резервы поддержания стабильности на рынке труда.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке государственных программ занятости, в практической деятельности структур, отвечающих за рынок труда, а также в преподавании некоторых разделов экономики человеческих ресурсов и социологии труда.

Диссертационная работа выполнена как междисциплинарное исследование, находящееся на стыке экономики и демографии, что позволило выйти к решению проблем управления рынком труда в условиях сокращения численности и демографического старения населения.

Разработанные в диссертации совокупность положений и выводов содержат **решение важной научной проблемы** – научно-методологическое обоснование механизмов регулирования рынка труда в Республике Молдова, что подтвердило необходимость внедрения прогноза предложения труда и мониторинга положения пожилых людей на рынке труда, в целях обеспечения баланса между спросом и предложением рабочей силы в условиях сокращения численности населения и демографического старения.

Апробация результатов работы. Основные научные результаты и идеи диссертационной работы были представлены на семи научных международных и национальных конференциях и форумах, из них четыре за рубежом:

- „Perspective europene ale pieței muncii – Inovare, Competențe, Performanță” : conferința științifică Internațională, Ediția a IV-a, 24-25.11.2016 în cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative din București în parteneriat cu Institutul Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu” și Institutul de Prognoză Economică al Academiei Române, precum și Fondazione Giacomo Brodolini, Institutul National de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecție Sociale, Universitatea Româno-Americană, or. București, România;

- Progresele în teorie deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine: conferința științifică internațională, 7 octombrie 2016, Ediția a XXXI-a, 6 octombrie 2017, Ediția a XXXII-a, Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”, or. Iași, România;
- Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere: conferința științifică internațională, 10 noiembrie 2017, Ediția a XIII-a, Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”, or. Iași, România;
- Creșterea Economică în Condițiile Globalizării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conferința internațională științifico-practică, 13-14 octombrie 2016 și 12-13 octombrie 2017, Institutul Național de Cercetări Economice (INCE), or. Chișinău, Republica Moldova;
- Dezvoltarea relațiilor comerciale din perspectiva integrării economice a Republicii Moldova în circuitul economic internațional: conferința științifico-practică internațională, 21-22 septembrie 2017, Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova (UCCM) în cooperarea cu Institutul Național de Cercetări Economice (INCE AȘM), or. Chișinău, Republica Moldova.

Публикации по теме диссертационной работы. Опубликовано 12 научных статей в Республике Молдова, Румынии, Украине (9 без соавтора), общим объемом 7,07 п.л., в том числе 2 параграфа в монографии и 3 статьи в рецензируемых журналах.

Объем и структура диссертации: содержание, аннотация (на румынском, английском и русском языках), список сокращений, введение; три главы; основные выводы и рекомендации; основной текст - 163 страниц; библиография (320 источников: румынский, английский, русский языки); 8 приложений; 54 рисунка; 4 формулы и 66 таблиц.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, безработица, сокращение населения, демографическое старение населения, регулирование рынка труда, прогноз предложения рабочей силы, политика занятости.

Основное содержание работы. В соответствии с целью и задачами исследования диссертационная работа состоит из: введения, трёх глав, основных выводов и рекомендаций, библиографии, приложений.

Во **Введении** представлена актуальность темы диссертационной работы, определены цель и задачи проводимого исследования, сформулированы научная новизна и практическая значимость работы.

Глава 1 “Теоретико-методологические основы исследования рынка труда”

Рассмотрены основные теории рынка труда в исторической последовательности их возникновения в рамках экономической науки, отмечены возможности использования

теорий в условиях сокращения населения и демографического старения. Теоретические основы рынка труда представлены в работе как экономистами, так и социологами и демографами. Проанализированы степень научной разработанности проблем рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения, определения категории «рынка труда». Определены методологические подходы и методы проводимого исследования. Представлена информационная и статистические базы исследования.

Глава 2 “Актуальные тенденции рынка труда в Республике Молдова”

Анализ состояния рынка труда на макроуровне представлен анализом таких показателей, как численность занятого и безработного населения, уровень занятости и уровень безработицы, неформальная занятость, образовательные характеристики рабочей силы, трудовая миграция. Особенностью проведенного анализа является акцент на возрастную структуру показателей рынка труда. Выявлены основные проблемы рынка труда в современных условиях. Глава дополнена исследованием характеристик вакансий и зарегистрированных безработных: аргументированы различия между спросом со стороны работодателей и предложением со стороны безработных по рабочим и служащим, основные причины безработицы, несоответствие количества вакансий и численности безработных с использованием современных методов, напряжённость на рынке труда на основе использования кривой Бевериджа. Представлен анализ положения на рынке труда населения возрастной группы 55-64 лет.

Глава 3 “Основные направления регулирования рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения”

Автором определены основные направления регулирования рынка труда в условиях сокращения и старения населения. Автором был разработан долгосрочный прогноз предложения рабочей силы и определены основные проблемы функционирования рынка труда, связанные с сокращением численности экономически активного населения и его демографическим старением, проведен анализ прогнозного соотношения спроса и предложения на труд, исчислены перспективные оценки производительности труда. Определены мобилизационные резервы для ослабления напряжения на рынке труда, для поддержания стабильности на рынке труда и снижения негативного эффекта в условиях демографических изменений. Даны рекомендации по продлению и повышению трудовой активности населения в предпенсионном и пенсионном возрастах.

“Основные выводы и рекомендации” отражают достигнутые результаты проведенного исследования.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Степень научной разработанности проблем рынка труда

Категория “рынок труда” является одним из сложных понятий в исследованиях современной рыночной экономики, а исследование формирования трудовых отношений в условиях товарного производства всегда находилось в центре внимания учёных-экономистов (Zaharov S. [123]). Рынок труда относится к одному из рынков факторов производства и определяется как “место” в экономической теории, где находятся во взаимодействии предложение труда и спрос на труд и формируются цены на труд в форме заработной платы [116, с. 237; 234, с. 117]. Исходя из единства и взаимосвязи производственных отношений и производительных сил большинство ученых определяет сущность рынка труда как *систему общественных отношений* между субъектами рынка труда. В рамках данных отношений удовлетворяется спрос одних на наёмный труд в качестве фактора производства и других в виде предложения на работу по найму как источник средств к существованию. Некоторые исследователями определяют понятие “рынка труда” в зависимости от контекста исследования рынка труда, от поставленных задач, изучаемых процессов и сделанных выводов, каждое определение обладает позитивным результатом, так как дополняет, или уточняет сущность понятия “рынка труда”.

Ряд авторов выделяют функционирование рынка труда как *систему общественных отношений* под воздействием *спроса и предложения на рабочую силу* (Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. [168], Михнева С.Г. [307], Бабенкова Л.М. [132], Гелета И.В. [142], Какушкина М.А. [161]. Гильдингерш М.Г.[146]). Так Кашеповым А.В., Сулакшиным С.С., Малчиновым А.С. [168, с. 18] рассматривается “рынок труда...как система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека формирование, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использованием рабочей силы”. Гелета И.В. [142] оценивает рынок труда как “систему правовых, социально-экономических и трудовых отношений, ...возникающих между работодателями и наёмными работниками с участием государственных и общественных организаций, на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки”.

Определяя рынок труда как совокупность общественных отношений, часть исследователей ограничивают его рамками *формирования, найма и использования рабочей*

силы. “Рынок труда – совокупность социально-трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве. Рынок труда – это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях её товарности.” Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. [192, с. 13, 41]. “Рынок труда – совокупность товарно-денежных отношений, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, во-вторых, с использованием профессиональных способностей и их вознаграждением, в-третьих, с временем использования рабочей силы.” Волгин Н.А. [287].

Пономаренко Е.Е. [310] акцентирует внимание на организации уровней инфраструктуры рынка труда: “рынок труда охватывает всю систему взаимоотношений по поводу предложения рабочей силы и спроса на неё...для достижения ключевых, социально-значимых целей его управления – предельного понижения уровня безработицы и достижения оптимального соотношения между спросом и предложением рабочей силы – необходима организация результативно работающей инфраструктуры рынка труда на макро-, мезо- и микроуровне”. Бабенкова Л.М. [132] обращает внимание на содействие занятости населения, Лохтюхина Н.В. [303] - на управленческом аспекте рынка труда, Шершова Л.В. [232, с. 19] - на согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы. В тоже время часть исследователей расширяют границы рынка труда: Павленков В.А. [195, с. 268], Федоляк В.С., Жгулева Н.Н. определяют рынок труда как объединение двух рынков - рынка рабочей силы и рынка рабочих мест, Кашепов А.В. и др. [168, с. 19] - всё трудоспособное население и все рабочие места, исходя из логики охвата рынком труда каждого потенциально трудоспособного члена общества.

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

Часть исследователей определяет рынок труда не только как систему общественных отношений, но и как *инструмент, механизм* распределения и перераспределения общественного труда, обеспечивающий согласование стоимости и цены, конъюнктуры и конкуренции, условий труда Лукьянова В.В. [304], Рацлаф А.А. [201], Остапенко Ю.М. [194], Трунин С.Н. [227], Усманова Т.Д. [314]. Романова Е.А., Горшкова В.И. В тоже время исследователь Гуляева Н.П. [290] ограничивает рынок труда местом, где договариваются работодатели и работники, Рацлаф А.А. [201] масштабы рынка труда - действиями государственной службы занятости. Лапшин В.Ю. [302]

обращает внимание на выделение базового принципа – сделки купли-продажи (найма), интегрирующего теоретическое и конструктивное (практическое) понимание рынка труда.

Представленные подходы к определению сущности рынка труда неоднозначны, так как опираются на методологические подходы научного познания. И в тоже время не являются взаимоисключающими, они дополняют друг друга. В рамках определения понятия “рынка труда” дискуссионными вопросами являются: состав рынка труда, его границы, признание субъектами рынка труда всего экономически активного населения или только лиц, ищущих работу; рынок труда является следствием осуществления рыночных отношений в отраслях и сферах экономики; товар на рынке труда - труд (услуги труда) или рабочая сила и его материально-вещественная форма; поддержка либо теоретического, либо практического осмысления рынка труда; территориально-пространственное представление рынка труда.

Противоречие между понятиями рынок труда и рынок рабочей силы основывается на различиях во взглядах на товарность труда и рабочей силы (К. Маркс [185, т.2, кн. II, с. 186], Котляр А.Э [177]). Если Карл Маркс вкладывает в понятие рабочей силы способность к труду, то современные экономисты определяют как *ресурс труда* - персонал, экономически активное население. Так Дж.М. Кейнс определял рынок труда рамками предложения рабочей силы и номинальной заработной платой, так как спрос на рабочую силу формируется на рынке товаров и услуг. Если рынок труда приравнивается к рынку функционирующей рабочей силы, то понятие рынок труда и рынок рабочей силы идентифицируются, становятся тождественными, равнозначными. Такое допущение целесообразно при характеристике внешнего рынка труда, исследовании рынка труда на макроуровне.

Автор рассматривает *рынок труда* как противоречивое единство и взаимодействие спроса и предложения товара “рабочая сила”. Собственником – носителем рабочей силы является занятое и безработное население (экономически активное население). Автор рассматривает категории “рынок рабочей силы” и “рынок труда” как тождественные, равнозначные понятия, синонимы при проведении исследования на макроуровне и придерживается понятия “рынок труда” в диссертационной работе.

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

Значительный вклад в развитие теоретических вопросов современного рынка труда внесли Boeri T. & Ours J. “*The economics of imperfect labour markets*” [61]. Анализ институциональной структуры и конкурентоспособности рынка труда включает рассмотрение минимальных заработных плат, трудового законодательства, пособий по безработице, регулирование рабочего времени, коллективных договоров, программ раннего выхода на пенсию, семейных политик, образовательных и миграционных политик через влияние данных институтов на поведение рабочих и работодателей на несовершенных рынках труда под влиянием политических и экономических сил. Наличие несовершенных рынков труда может объясняться недостаточно развитыми рыночными институтами вследствие прохождения переходного периода к рыночному хозяйствованию.

При анализе рынка труда исследователи Layard R., Nickel S. [91] на основе рассмотрения влияния системы переговоров по заработной плате и страхованию по безработице на изменение инфляции и безработицы объединяют макроэкономику с детальным микроанализом рынка труда. Использование интеграции макро- и микроанализа позволяет объяснить наличие высокой безработицы и комбинирование полной занятости с ценовой стабильностью в экономике. Использование данного подхода при анализе проблем рынка труда в условиях изменения возрастной структуры рабочей силы позволяет рассматривать процессы, происходящие на рынке труда в контексте процесса старения населения.

Среди современных работ по рынку труда с учётом демографических изменений можно выделить монографию Taylor P. “*Ageing Labour Forces. Promises and Prospects*” [112], в которой отмечается, что расширение образовательных систем многими странами ведет к более позднему выходу молодёжи на рынок труда, ведущему к уменьшению численности рабочей силы. Ученый считает целесообразным увеличение продолжительности периода экономической занятости и более позднего выхода на пенсию стареющих работников, возможность обучения на протяжении всей жизни, содействие повторному трудоустройству пожилых работников и увеличение их числа в составе рабочей силы.

Bloom D.E., Canning D., Fink G. “Global demographic change: dimensions and economic significance” [57], “Implications of population aging for economic growth” [58] отмечают влияние сокращения численности населения и демографического старения на экономическое развитие через снижение экономической активности рабочей силы за счёт эффектов возрастной структуры. Так демографические изменения будут сопровождаться

увеличением ожидаемой продолжительности жизни, снижением размера семьи, повышением сбережений для пенсий и повышением экономической активности женщин. В тоже время может повыситься предложение труда от пожилых людей и трудовых мигрантов. Коэффициент экономической активности (участия) глобальной рабочей силы к 2050г. снизится на 4,4 п.п. по сравнению с 2005 г. по причине роста численности населения 15+ [56]. Связь между старением населения и макроэкономикой будет зависеть от институционального контекста. Амплитуда предполагаемых изменений зависит от политики решений в области здравоохранения и пенсионного обеспечения, принимаемых на национальном уровне, и решений бизнеса на местном уровне.

Исследование старения населения и сокращения человеческого потенциала представлено в работе Lisenkova K., McQuaid R.W., Wright R.E. “Demographic Change and Labour Markets” [93] на примере рассмотрения динамики долей пожилых работников, молодых, сжатия рынка труда (сокращение численности экономически активного населения на рынке труда), повышения экономической активности женщин. Авторами даны рекомендации по увеличению уровня экономической активности, повышению производительности труда и управлению миграционными процессами.

Причины снижения уровня экономической активности на рынке труда США исследователи Balakrishnan R., Dao M., Solé J., Zook J. в работе “*Recent U.S. labor force dynamics: Reversible or not?*”[50] связывают с действием как структурных факторов (старением населения, повышением образовательного уровня в силу его доступности, поздний выход на пенсию по возрасту ввиду лучшего здоровья) и циклических факторов (привлечение большего числа старых рабочих и повышение численности бенефициариев, получающих пособие по инвалидности).

Исследование проблем старения рабочей силы и возможностей пожилых людей на рынке труда представлено в работе Radović-Marković M. “An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles” [262]. Фокусирует внимание на возможностях и препятствиях занятости пожилых людей, на негативных последствиях возрастной дискриминации пожилого населения. Объяснение процессов на рынке труда нуждается в определении роли политических, социальных, технологических и экономических факторов.

Изучение влияния демографических изменений на рынок труда и проблем старения рабочей силы широко представлено в работах 90-х годов: Johnson P., Zimmermann K.F. “*Labour Markets in an Ageing Europe*” [88], Flaim P. “Population changes, the baby boom and the unemployment rate” [76], Greenwood M. [84], Samorodov A. [264], Вимон К.(Vimont

С.) “Демографические изменения. Рынок труда и рост производительности” [284], Zimmermann K.F. “Ageing and the labor market” [126].

Исследователи Drea E., Muresan S. “*It’s Our Job: Reforming Europe’s Labour Markets*”[242] на основе анализа рынка труда шести европейских стран – членов ЕС разработали набор рекомендаций по реформированию рынков труда ЕС. Результаты показали, что необходимо упростить политики занятости в ЕС, повысить мобильность рабочей силы, фокус политик на рынке труда должен быть смещён от борьбы с безработицей на создание рабочих мест, преодоление разрыва между реформами и инвестициями (внедрение реформ не сопровождается соответствующими инвестициями). Обозначенный новый подход по содействию эффективной политике по созданию рабочих мест с учётом демографических перемен и снижению негативного влияния финансового кризиса является крупным успехом более широкой интеграции и обеспечит стратегию экономического роста стран ЕС по достижению целей, поставленных Стратегией ЕС – Еуропа 2020 (2010 г.).

В работе Клавдиенко В.П. “Современный демографический ландшафт и стимулирование занятости в странах ЕС” [297] рассматриваются вопросы демографических сдвигов в странах ЕС вследствие старения населения, обусловившего смену концептуального подхода к регулированию занятости и рынка труда от стимулирования спроса к преимущественному стимулированию предложения рабочей силы и как следствие изменение в механизме государственного воздействия на рынок труда.

Значительный вклад в понимание проблем современного рынка труда внесли румынские исследователи: Preda D. “*Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă*” [21], Bocean C.G. “*Echilibre și dezechilibre pe piața muncii din România*” [5], Serban A.C. “Aging population and effects on labour market”[108], Alby L.-L., Caraiani P., Iordan M. [1], Mihăescu C. [18]. Анализ рынка труда Румынии в условиях изменений демографической динамики представлен в работах: эволюция рынка труда Румынии на макроуровне, в свете изменений политики занятости в Европе - Irimie S., Băleanu V., Ionica A. [12]. Сделан упор на необходимость открытия новых рабочих мест, увеличение инвестиций в человеческий капитал с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда, облегчения доступа лиц из уязвимых групп (молодёжь, женщины, старые работники, лица, проживающие в сельской местности) к бесплатным курсам профессионального обучения, гибкий подход к процедурам найма Boajă D.-M. [4], Tudor M.-M. B., Voicilaș D.-M. [37].

Современные макроэкономические проблемы анализа, прогнозирования, управления

рынком труда рассматриваются в работах Коровкина А.Г. [175, 299, 300] в контексте связей с демографическими процессами. Автором представлены количественная оценка дефицита рабочей силы, структурные формы проявления и профессионально-квалификационный аспект дефицита рабочей силы, основные возможности преодоления дефицита рабочей силы. Важным в представленных работах является учёт в перспективной динамике рынка труда основных параметров развития демографических процессов, в том числе миграционных.

Исследователи Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. в монографии *”Рынок труда: проблемы и решения”*[168], исследуют факторы, в том числе и демографические, влияющие на рынок труда, рассматривают инструменты государственной политики занятости, предлагают меры по повышению эффективности деятельности органов государственного управления в сфере занятости в связи с ожидаемым сокращением численности трудоспособного населения, в том числе внесение норм об ответственности государства за поддержание занятости и создание рабочих мест в Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации”, по разработке *национального доклада по проблемам занятости в Российской Федерации*, целевой программы по созданию рабочих мест в Российской Федерации [168].

Среди российских исследований, посвящённых влиянию демографических процессов на рынок труда можно выделить работы Гонтмахера Е. Ш. [146], Дмитриева М. [291], Золина И.Е. [158, 293], Помазкина Д.В. [309], Роика В. [206], Смирновой Т.Л. [220], Колосницыной М.Г. и Герасименко М.А. [171], Нестеровой А.А и Свиридчук И.А. [308]. Отмечается, что в перспективе масштабы сокращения и старения населения приобретут ещё более выраженный характер. Влияние действующих демографических тенденций требует адекватного ответа в рамках современного рынка труда. Подчёркивается важность изучения новых возможностей, открывающихся в условиях сокращения населения и старения, изучение опыта различных стран в вопросах адаптации пожилых людей, повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Комплексное исследование ведущих тенденций рынка труда осуществляется практически ежегодно МОТ [80, 275, 276], ОЭСР(OECD) [102, 103], Европейской Комиссией [73, 75, 90, 270]. Согласно МОТ программа развития с ориентиром на создание рабочих мест должна опираться на опыт стран по устранению структурных факторов, влияющих на неполную занятость, на принятие мер, обеспечивающих доступ к финансовым ресурсам и проведение макроэкономической политики, направленной на

расширение занятости, создание действенных, самоусиливающихся моделей роста потребления и роста производства с целью снижения неформальной занятости [154].

Основные концепции по формированию государственной политики регулирования рынка труда затрагивают несколько вопросов: спрос со стороны работодателей на персонал, предложение рабочей силы и коллективные договоры, трудовое законодательство и социальное страхование “*Government Regulation of the Employment Relationship*”. ed. Kaufman B.E. [83], Bernhardt A. “The Role of Labor Market Regulation in Rebuilding Economic Opportunity in the U.S.” [53]. Анализ государственной политики регулирования рынка труда в условиях демографических изменений представлены в работах “Ageing and Employment Policies” OECD [48], Moraal D., Schönfeld G. “Main features of age-oriented policies in Austria, Belgium, Denmark, Germany and the Netherlands” [98], Addison J.T., Hirsch B.T. “The economic effects of employment regulation: What are the limit?” [235], Bangali L. “Active ageing between labour market and retirement” [51]. Особенности регулирования рынка труда в переходный период в России нашли отражение в монографии Белокрыловой А.А., Белокрыловой О.С., Вольчик В.В., Кетовой Н.П. [133], в работах Гелеты И.В. [142], Федорко Ф.П., Задорожной Л.И. [228], Дружининой С.В. [153], Лукьяновой Т.Н. [181], формальная роль коллективных соглашений - в работе Лапина А.Е. [301]. Рамки действия трудовых институтов представлены в работе Blanchard O. “Designing Labor Market Institutions” [238]. Совершенствование применения трудовых институтов получило развитие в работах Freeman R.B., Hersch J., Mishel L. [72, 78], Donnellan T., Hanrahan K., Hennessy T. [70], Abbritti M., Weber S [47], Lehmann H., Muravyev A. [92], Теребкова Г.Г. [226], Калабиной Е.Г. и Ореховой С.В. [162], Гуреевой Е.С. [148]. Развитие институтов рынка труда в условиях процессов депопуляции и старения будет определяться взаимосвязью между экономическим развитием страны и рынком труда (Bloom D.E., Canning D., Fink G. [59]) и зависеть от своевременности изменений и корректировок “рёбер жёсткости” (институты рынка труда по определению Капелюшникова Р.И. [295]), определяющих регулирование отношений между наёмными работниками и работодателями.

Прогнозирование рынка труда в условиях сокращения и старения населения осуществляется с целью предотвращения влияния возможных негативных последствий при планировании социально-экономического развития и определения политики занятости рабочей силы. Методологии прогнозов адаптируются в зависимости от качества статистических данных, структурных трендов, дают возможность прогнозировать будущее развитие рынка труда (Thomas J. [271], Lacava Ch. [250], Fouarge D. [244], Dobbs R. et

al.[69]). Влияние экономических циклов на прогноз рабочей силы представлен в работе Zeilstra A., Voxhoorn K. [278]. Интерес к перспективным оценкам численности рабочей силы вызвали проблемы сокращения общего уровня рождаемости и старения населения (McDonald P., Kippen R. Labour Supply Prospects in 16 Developed Countries, 2000-2050[94]; Dugan B., Robidoux B.[71]; Гимпельсон В., Зудина А.[207, с. 39-47], Fuchs J.[245], Сигова С.В., Мазаева К.А.[314], Kurkó I.[89]). Разработка прогнозов предложения рабочей силы отражены в работах по отдельным странам - Германия (Boersch-Supan A.[62]), Австралия (Meagher G.A. and Pang F.[252]), Россия (Васин С., Вишневский А., Денисенко М. [282], Дмитриев М.Э, Малеева Т.М., Синявская О.В.[152], Иванова М., Балаев А., Гурвич Е.[160]), Китай (Peng X., Fausten D.[255]).

Анализу влияния демографических процессов на изменение *возрастной структуры рынка труда* посвящены исследования Blanchflower D.G., Freeman R.B. [55], Clark R.L., Ogawa N., Kondo M., Matsukura R. [66], Lisenkova K., McQuaid R.W., Wright R.E. [93], Ochsen C. [101], Shimer R. [109]. В работе Skans O.N. “Age effects in Swedish local labour markets” [110] рассчитана прогнозная оценка показателей рынка труда в результате изменения возрастной структуры занятости, а именно эффект от увеличения доли пожилых работников на рынке труда.

Изменение возрастной структуры рынка труда в результате демографических изменений оказывает влияние на уровень безработицы различных возрастных групп населения – Schmidt C.M. “Ageing and Unemployment” [107], Rosnick D. “The adult recession. Age –Adjusted unemployment at post-war highs”[263], Fuchs M., Weyh A. “Demography and unemployment in East Germany. How close are the ties?” [79], Garloff A., Porhl C., Schanne N. “Do small labor market entry cohorts reduce unemployment?” [81], Галимов И.Ф., Уразаева Л.Ю. “Оценка уровней безработицы различных возрастных групп с учётом старения населения” [288]. Коровкин А.Г. [298] отмечает асимметрию структурной безработицы вследствие медленной адаптации системы профессиональной подготовки к претерпевающей изменения структуре спроса на труд, проблема роста технологической безработицы в составе сложившейся структурной.

В условиях действия демографических процессов вопросы *спроса и предложения* рассматриваются через призму сокращения численности и изменения структуры рабочей силы. В работах Biffl G. “The Impact of demographic changes on labor supply. Main facts and trends” [54], D’Addio A.-C., Keese M., Whitehouse E. “Population ageing and labour market” [68], Kurkó I. “The Influence of Demographic Aging on the Potential Labour Market Supply” [89], Сигова С.В., Мазаева К.А. [314] рассмотрены факторы спроса со стороны

работодателей: возрастная дискриминация, низкий уровень заработной платы, низкий уровень участия в обучении, одним из факторов со стороны предложения являются пенсионные реформы для повышения стимулов продолжения работы в старших возрастах. Исследование факторов, влияющих на изменение совокупного предложения труда, представлено Гимпельсоном В.Е. [143] через анализ численности экономически активного населения, предложение труда в условиях сокращения и старения населения с уменьшением по величине и ухудшением по структуре без активной миграционной политики. Ряд работ Рощина С.Ю. посвящён всестороннему исследованию проблем *эластичности предложения труда* в России [208], Рощин С.Ю., Разумова Т.О.[209], Ляшок В.Ю., Рощин С.Ю. [182]: определены эконометрические оценки функции предложения труда всего населения и демографических групп (мужчины, женщины, молодёжь, пожилые) на основе использования стандартной теоретической модели предложения труда Killingsworth M.R. с максимизацией индивидуальной функции полезности, социально-экономические факторы, влияющие на участие в рабочей силе, политика, направленная на улучшение уровня здоровья людей пенсионного и предпенсионного возраста, влияющая на увеличение занятости среди различных групп населения.

Демографические процессы влияют не только на количественные показатели предложения рабочей силы, но и на качественные - *профессионально-квалификационную структуру* рабочей силы. В исследованиях Alpass F., Mortimer R. “Ageing workforces and ageing occupations: A Discussion Paper“ [236], Vendramin P., Valenduc G., Molinie A.-F., Volkoff S., Ajzen M., Leonard E. “Sustainable work and the ageing workforce“ [272] отмечается, что в перспективе сужаются рамки использования низко-квалифицированной рабочей силы, ожидается высокий спрос на высококвалифицированную, рост уровня экономической активности населения будет способствовать сокращению неформальной занятости. Наличие постоянной, устойчивой работы будет способствовать увеличению продолжительности нахождения работника в рамках рынка труда.

В условиях сокращения и старения населения вопросы *трудоустройчивости* (освоение новой профессии, условий производства, приспособление к новой технике, смена места работы, место жительства и т.д.) приобрели повышенную значимость. Сокращения притока молодёжи на рынок труда и старение рабочей силы ставят новые проблемы перед работодателями на уровне предприятий, фирм, организаций. Потенциалы и факторы трудовой мобильности отражены в работе Zimmermann K.F. “European Labour Mobility: Challenger and Potentials” [127], Groot W., Verberne M. “Aging, job mobility and

compensation” [86], в монографии Волковой Н.В. “Формальные факторы трудовой мобильности” [140], Бреева Б. “О качестве занятости населения России” [135]. В условиях высокомонополизированной экономики страны, работодатель влияет на условия занятости, так как территориальная мобильность трудовых ресурсов сдерживается отсутствием рынка доступного жилья.

Основные проблемы, связанные с трудоустройством, безработицей, обучением, дискриминацией *пожилых работников* в условиях старения рынка труда нашли отражение в работах: “Older Workers in an Ageing Society” edited by Taylor P. [113], Samorodov A. “Ageing and Labour Markets for Older Workers” [264], Taylor P., McLoughlin C., Meyer D. & Brooke E. “Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables” [114], Greg P., Knight G., Wadsworth J. “The cost of job loss” [85], Zboralski-Avidan M.A. “Further Training for Older Workers: A Solution for an Ageing Labour Force?” [277], Formosa M. [77], McNair S. [96], Morrison P. [99], Tanner S. [111], Коссова Т.В., Шелунцова М.А. [176]. Результаты опроса работодателей по вопросам найма пожилых рабочих, гибкости рынка труда, менеджмента выхода на пенсию по возрасту представлены в работе Barnes H., Smeaton D., Taylor R. [52].

Образование в рыночных условиях является одним из главных факторов, который определяет положение работника на рынке труда. Выше запас прочности трудового потенциала, выше вероятность трудоустройства, ниже риск потерять работу. Повышение образовательного уровня является важным резервом для рынка труда в условиях демографических изменений, в том числе старения населения. Влияние образования на рынок труда представлено в монографиях Васильева В.Н., Гуртова В.А., Питухина Е.А. и др. “Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации” [137], Питухина Е.А., Гуртова В.А. [198], Сигова С.В. [217]: на основе математических моделей и вычислительных алгоритмов оценены потребности отраслей экономики в квалифицированных специалистах. Связь между рынком труда и образовательной системой представлена в работах: Касымовой Ю.Н. [294], Гимпельсона В.Е. и др. [145], Капелюшникова Р.И. [166, 167]. Через 30-40 лет рабочая сила будет наполовину или на две трети состоять из выпускников с высшим образованием, образованием может стать средством отбора на рынке труда, экономике не удастся создать такое же количество «хороших» мест, характеризующихся достойными условиями труда и достойной заработной платой, и определённая часть рабочей силы с высшим образованием может быть вытеснена с рынка труда.

В странах с переходной экономикой с недостаточно развитыми рыночными институтами *неформальная занятость* занимает достаточно большой сегмент на рынке труда. Вопросы неформальной занятости рассмотрены в работах Капелюшников Р.И. [165] - подходы к определению неформальной занятости, диапазон разброса уровня неформальной занятости (11-24 %), причины вхождения в неформальную занятость, Васильева В.Н. и др. [137] - отмечается связь неформальной занятости с уровнем образования. Снижение эффективности государственной политики на рынке труда по причине наличия неформальной занятости и как следствие не охвата всёго занятого населения и в сфере профессионального образования обуславливается наличием большой доли нелегальной занятости, теневых доходов, понижением конкурентоспособности экономических агентов, которые платят налоги. В условиях сокращения трудовых ресурсов и старения населения будут увеличиваться риски дальнейшего роста неформальной занятости вследствие высокого числа лиц старших возрастов на рынке труда.

Одним из направлений исследований современного рынка труда в условиях старения является проблема *неустойчивой занятости* или прекаризация занятости, включающая сокращение заработной платы, ухудшение условий труда, риск расторжения трудовых отношений работодателем, что нашло отражение в трудах ученых Standing G. [224], Бобкова В.Н. [134], Родькина П. [311], Вередюка О.В. [283], Макаровой М. [183]. Основной характеристикой неустойчивой занятости является рост уровня неопределённости трудовых отношений, что отрицательно влияет на доходы работников и взносы в социальные фонды, сокращение потребительского спроса на товары длительного пользования, снижение инвестиций в развитие человеческого капитала, снижение доступности кредитования.

Как следствие вышеназванных процессов происходит изменение зависимости между индивидуальной *заработной платой* и доходами населения различных возрастных групп, что отмечено исследователями Myck M. "Wages and Ageing: Is There Evidence for the "Inverse-U" Profile" [254], Sapozhnikov M., Triest R.K. "Population Aging, Labor Demand, and the Structure of Wages" [265], Schmitt J., Jones J. "Low-wage Workers Are Older and Better Educated than Ever" [267], в основе работ имеет место анализ размеров заработков в малых и больших возрастных группах, имеющих опыт работы.

На национальные рынки труда оказывают влияние также процессы *глобализации* мировой экономической системы. Анализируя труды Blossfeld H.-P., Buchholdz S., Kurz K. [60], McKelvey J.B. [95], Vogel R.D. [273], Spatz J., Nunnenkamp P. [268], McQuaid R. [97],

Саулитис Ю. [216], Сигова С.В., Мазаева К.А. [314], Рязанцев С.В., Гневашев В.А. и др. [210] можно сделать вывод, что процесс старения населения повлиял на сокращение численности трудоспособного населения в экономически развитых странах, в то же время увеличилась потребность в трудовых ресурсах, а также заинтересованность стран в повышении конкурентоспособности своих трудовых ресурсов, уровня их образования, квалификации и производительности труда.

Значительный вклад в оценку влияния сокращения населения и демографического старения на рынок труда внесли *демографические исследования*. Так, в аналитическом докладе Мирового банка *“От красного к седому: третий “переходный период” стареющего населения в странах Восточной Европы и бывшего Советского Союза”* [65] отмечается, что странам бывшего СССР необходимо решить две взаимосвязанные проблемы: ускоренный процесс старения населения и незавершённость перехода к развитым рыночным институтам, не позволяющая противостоять негативным последствиям вышеназванных процессов.

В исследованиях Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. в работе *“Golden Ageing: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia”* [63] дана оценка экономических последствий старения населения, их влияния на рабочую силу, в том числе на уровень экономической активности на рынке труда, на квалификацию старых рабочих, и как следствие этого, на экономическую ситуацию в целом.

Ученый Ghețău V. *“Declinul demografic și viitorul populației României”* [246] отметил последствия сокращения численности населения и его старения в Румынии - снижение уровня экономической активности населения, что наряду с трудовой миграцией населения негативно отразится на развитии рынка труда.

В работах российских учёных Вишневого А.Г., Денисенко М.Б., Васина С.А., Мкртчяна Н.В, Тюрюкановой Е.В *“Экономические последствия демографических изменений в России”* [139], Васин С., Вишневский А., Денисенко М. *“Демографические изменения и экономика”* [282] также отмечаются последствия процесса сокращения населения и старения на рынок труда и влияние на модернизацию экономики.

В Республике Молдова проблемам демографического старения населения посвящены монография Paladi G., Gagauz O., Penina O. *“Îmbătrânirea populației în Republica Moldova: consecințe economice și sociale”* [19], Gagauz O. *“Îmbătrânirea demografică a populației: Tendințe și opțiuni”*, *“Îmbătrânirea populației: de la provocări la beneficii”* [8, 10], в которых отмечаются особенности развития процессов сокращения и старения населения в Республике Молдова и их влияние на социально-экономическое развитие.

Характеристика *рынка труда* с учётом процессов старения населения в Республике Молдова отражена в работах Bîrcă A. “Persoanele în vârstă și piața muncii”[3] (характеристики возрастной группы населения 50 и старше на рынке труда), Savelieva G., Taragan R., Tomceac A. “Experiența internațională în domeniul promovării politicilor de ocupare a forței de muncă în contextul îmbătrânirii demografice”[23], Savelieva G. [211] (потенциал рабочей силы республики), Cotelnic V. [6] (профессиональное качество человеческого капитала на рынке труда), Trofimov V. [36], Trofimov V., Dogaru R., Holban I., Izman A. “*Aprecieri tradiționale și alternative ale șomajului în Republica Moldova*” [35] (комплексный анализ феномена безработицы на рынке труда). Взаимовлияние рынка труда и пенсионной системы изучали Рожко А., Стременовская З. [205] (совершенствование функционирования пенсионной системы Республики Молдова в условиях демографического процесса старения населения). Некоторые аспекты занятости пожилого населения отражены в работе Gagauz O. и Buciuceanu-Vrabie M. [12], а резервы поддержания численности рабочей силы в контексте демографического старения рассматриваются Gagauz O., Piscenco M., Penina O. [13].

Анализ научной литературы в области рынка труда показывает достаточно высокий уровень исследований, охватывающих широкий спектр проблем, касающихся функционирования и регулирования рынка труда. Зарубежные исследователи уделили большое внимание проблемам влияния сокращения населения и демографического старения на рынок труда, так как эти процессы значительно раньше охватили экономически развитые страны. На постсоветском пространстве также появился целый ряд работ, освещающих изменения на рынке труда, вызванные демографическими процессами, в том числе и в Республике Молдова. Однако практически все труды, в основном, базируются на существующей статистической или ведомственной информации и не отражают перспективные оценки развития рынка труда в условиях сокращения населения, исходя из реальной численности населения и долгосрочного прогноза населения страны. Среди очень важных и мало исследованных проблем рынка труда в Республике Молдова следует отметить отсутствие долгосрочного прогноза экономически активного населения, перспективной оценки уровня занятости населения, резервов поддержания стабильного функционирования рынка труда, а также, соответственно, мер по государственному регулированию рынка труда и обеспечению его конкурентоспособности в условиях депопуляции и старения населения.

1.2. Теоретико-концептуальные основы исследования рынка труда

Теоретико-методологические основы изучения рынка труда составляют классическая, марксистская, кейнсианская, институциональная и другие экономические теории, которым присуща методологическая неоднородность, различные подходы в определении особенностей функционирования рынка труда и необходимости его регулирования. Научное понимание рынка труда складывалось через историю развития экономических теорий рынка труда, а также нахождение равновесия рынка труда, обеспечивающего полную занятость. Анализ научных исследований спроса и предложения рабочей силы дал возможность определить две основные концепции, развития рынка труда: неоклассическую и институциональную теории (Zaharov S. [125]).

Классическая теория представлена концептуальными положениями классиков политической экономии, сторонниками статичного рынка труда: Уильям Петти, Адам Смит [221], Давид Рикардо [203, 204], Жан-Батист Сэй, Джон Стюарт Милль [189]. В условиях рыночной экономики экономисты-классики трактовали труд как фактор производства, определяли его как товар, объект купли-продажи: “труд...как и все товары, которые покупаются и продаются, и количество которых может увеличиваться или уменьшаться” [203, т.1, с.85]. Представители классической теории, будучи родоначальниками *теории трудовой стоимости*, определяли, что именно труд является мерилom стоимости. Классическая теория основывалась на однородности (гомогенности) труда, рациональном поведении индивида, соизмеряющего издержки и выгоды и вселил рыночных регуляторов, обеспечивающих полную занятость. Так, в основе классической теории рынка труда лежит утверждение, что предложение порождает спрос, перепроизводство невозможно, так как деятельность людей определяется личной выгодой “возросший спрос...скоро будет покрыт предложением капитала и труда” из менее доходных отраслей “...стремлением каждого капиталиста извлекать свои фонды из менее прибыльного и помещать в более прибыльное дело” [203, т.1, с.83]. Классическая теория занимает позиции экономического либерализма, отрицает вмешательство государства в экономику из-за препятствия свободному переходу труда и капитала. Беря за основу, что деятельность людей определяется личной выгодой, классическая теория определяет рыночную экономику как саморегулирующуюся, устойчивую систему. Баланс между спросом и предложением на труд в условиях *рынка* и *свободной конкуренции* обеспечивается ценой труда. Сокращение спроса (безработица), или носит временный характер, либо вызвано нежеланием получать более низкую заработную плату. Так недостаток рабочих рук при постоянном спросе на труд вызывает *конкуренцию* между предпринимателями и повышает заработную плату рабочим [221, с.66], что способствует

росту населения [203, т.1, с.86]. Под заработной платой экономисты-классики подразумевали цену труда, который затрачивает рабочий, а не стоимость рабочей силы. Цена труда соизмерима с “количеством пищи, предметов жизненной необходимости и комфорта”, удовлетворяющих насущные потребности рабочего и его семьи, которые можно купить на деньги в виде естественной заработной платы [203, т.1, с.85]. Экономисты-классики заложили основы теории прожиточного минимума. “Человек всегда должен иметь *возможность существовать своим трудом*, и его заработная плата *должна* по меньшей мере быть *достаточной* для его существования” [221, с.65-66].

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

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

Марксистский подход [185, 186]) к исследованию рынка труда позволил представить ряд концепций, определяющих сущность и особенности рабочей силы, завершить разработку *теории стоимости*, лежащей в основе классической теории рынка труда. К.Маркс впервые представляет рынок труда как “особое подразделение товарного рынка” [185, т.1, с.180]. Рабочие продают не сам труд, а способность к труду, т.е. рабочую силу. Продавая свою рабочую силу, рабочий выступает как продавец, а капиталист как покупатель, покупая товары для воспроизводства своей рабочей силы, рабочий выступает как покупатель, а капиталист как продавец К.Маркс [185, т.2, с.186]. Другой заслугой К. Маркса является положение о *двойственном характере труда* [185, т.1, с.50-56]). В условиях товарного производства рабочий создаёт с одной стороны потребительскую стоимость, с другой стороны - новую стоимость, перенося на продукт стоимость потреблённых средств производства, эквивалент стоимости своей рабочей силы, новая стоимость намного выше стоимости рабочей силы и

использованных средств производства, разница получила название прибавочной стоимости. *Теорию прибавочной стоимости и теорию роста органического строения капитала* К.Маркс дополнил *теорией относительного перенаселения* (промышленной резервной армии труда). Всегда будет существовать дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу. Попытки увеличения прибавочной стоимости предпринимателями ведут к сокращению доли переменного капитала в органическом строении капитала и *замедляют увеличение численности рабочих*, увеличивая эксплуатацию рабочего посредством удлинения рабочего дня, повышения интенсивности труда, создавая промышленную резервную армию (безработицу), которая может увеличиваться, или сокращаться, подтвердив неизбежность существования безработицы при развитии капитализма К.Маркс [185, т.1, с. 659]. Марксизм принято называть логическим продолжением классической теории А.Смита и Д.Рикардо. Тезис Карла Маркса о наличии постоянного дисбаланса между спросом и предложением на рабочую силу определяет постоянный дисбаланс между численностью экономически активного населения и наличием всей совокупности рабочих мест. Доказательство постоянного существования при капитализме безработицы в качестве резервной армии труда, изучение возрастной структуры безработицы в условиях сокращения и старения населения позволит определить демографические группы, преобладающие в составе безработных и рассмотреть продолжительность их пребывания в составе безработных.

Неоклассическая теория рынка труда представлена австрийской школой предельной полезности - экономисты-субъективисты К.Менгер [188], Ф.Визер, Е.Бем-Баверк, кембриджской школой - Альфред Маршалл [187], Артур Сесил Пигу [196], экономисты-математики - Уильям Стенли Джевонс и лозаннской школой - Л.Вальрас, В.Парето, американской школой - Д.Б.Кларк. Неоклассическая теория рынка труда базируется на принципиально новых методах экономического анализа, связанных с определением предельных величин. Неоклассики полагали, что совершенный рыночный механизм обеспечивает полную занятость на конкурентном рынке труда и возможность любому желающему найти работу. Безработица в большинстве случаев имеет *добровольный* характер, является естественным явлением и возникает из-за нежелания безработных получать денежную заработную плату ниже ожидаемой (резервной). Неоклассики разделяли мнение представителей классической школы, что вмешательство государства в вопросы рынка труда не имеет смысла и недопустимо, подтверждая приверженность экономическому либерализму.

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

Неоклассики утверждали, что каждый фактор производства в условиях свободной конкуренции имеет свою долю в общественном продукте, свою долю дохода (вознаграждения): труд – заработную плату, капитал (деньги) – процент, природные и вещественные ресурсы – ренту, организация и управление – прибыль. Рынок труда, по определению неоклассиков, рынок одного фактора производства, где происходит обмен труда на заработную плату, являющейся оплатой труда наёмного работника за использованный труд в качестве фактора производства. “Человеческий фактор производства не покупается и не продаётся, как машины и другие факторы производства”. А.Маршалл [187, т.2, с. 266, 273]. Рынком труда – это рынок *специфического товара* – труда или услуг труда.

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

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

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

Английский экономист Дж.М. Кейнс [170], по существу, совершил революцию в изучении экономики, подняв исследования рынка труда на макроуровень, применив макроэкономический метод исследования в отличие от микроэкономического подхода, использовавшегося в докейнсианских теориях. ***Кейнсианская теория рынка труда*** отвергает утверждение неоклассиков о рыночном саморегулировании ввиду того, что рыночной экономике не свойственно равновесие, ввиду склонности людей сберегать часть своих доходов. Дж.М. Кейнс дал новое объяснение функционирования рынка труда, подвергнув критике обратную зависимость заработной платы и занятости А.С.Пигу, ввиду того что ожидаемое снижение заработной платы не будет способствовать сохранению

полной занятости “...поддерживать фактическую занятость в пределах, достаточно близких к полной занятости, легче, когда в будущем ожидается рост заработной платы, чем в том случае, когда в будущем ожидается её снижение” Дж.М. Кейнс [170, с.342]. Будучи сторонником динамичного рынка Дж.М. Кейнс, в отличие от А. Смита и Д. Риккардо, утверждал, что рынок труда определяет только номинальную заработную плату (фиксирована институционально) и предложение рабочей силы. Спрос на рабочую силу регулируется не на рынке труда, а на рынке товаров и услуг совокупным спросом и зависит от развития экономики. Неоклассической “*политике гибкой заработной платы*” Дж.М. Кейнс противопоставил “*политику жёсткой заработной платы*” как в краткосрочном, так и долгосрочном аспекте [170, с.310, 341]. Предлагал снижать размеры реальной заработной платы посредством политики регулирования инфляции и валютного курса.

В качестве выхода Дж.М. Кейнс в целях увеличения занятости в рамках проведения внутренней политики предлагал увеличение государственных расходов (увеличение государственного спроса): стимулирование роста государственных капиталовложений, обеспечение благоприятных условий для частных капиталовложений посредством понижения нормы процента для увеличения нормы прибыли, продвижение новых частных инвестиций, кредитование и финансирование предпринимателей за счёт государства. Необходимо экономически сильное правительство, которое может стимулировать/сдерживать совокупный спрос посредством снижения/увеличения налогов или государственных расходов из бюджета, т.е. сокращая избыточный экономический рост в периоды подъёма и повышая в периоды спада, в том числе и “...осуществление программы национальных инвестиций, направленной на достижение высокого уровня внутренней занятости” Дж.М. Кейнс [170, с.432]. Дж.М. Кейнс отмечал связь между безработицей и международной торговлей с целью противодействия государственных органов безработице внутри страны. “Но если народы научатся обеспечивать себе полную занятость с помощью внутренней политики... Международная торговля перестала бы быть тем, чем она является сейчас, а именно – отчаянной попыткой поддержания занятости внутри страны путём формирования экспорта и ограничения импорта. Даже в случае успеха это лишь перекладывает проблему безработицы на плечи соседа, оказавшегося самым слабым в борьбе.” Дж.М. Кейнс [170, с.457]. В свою очередь, недопустимо низкий уровень занятости побуждает к революционным переменам в обществе Дж.М. Кейнс [170, с. 384].

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

Государственное регулирование трудовых отношений и сегодня в условиях переходного периода является востребованным. Государство принимает участие в формировании служб занятости, организации центров по подготовке и переподготовке кадров, вводит различные формы социальной поддержки, в создании новых рабочих мест, среди косвенных регуляторов используются инструменты налоговой, финансовой, денежно-кредитной политик. Концептуально-теоретические основы кейнсианской теории рынка труда представляют собой важную основу для интерпретации государственного вмешательства в переходный период экономики в регулирование трудовых отношений в условиях сокращения и старения населения в целях проведения соответствующей внутренней политики по продвижению национальных инвестиций для рационального использования кадров и создания новых условий для осуществления предпринимательской деятельности.

Важным направлением современной экономической теории являются **институционалисты** (Т.Б.Веблен, Д.Данлоп, Д.К.Гэлбрейт [149], В. К. Митчелл, Д.Коммонс [173]) утверждающие, что поведение индивида на рынке труда зависит не только от экономических факторов, но и от различных характеристик, в том числе и возрастных. Развитие институциональной теории рынка труда характеризуется двумя чертами: анализом роли институтов и исследованием сегментации рынка труда.

Основные проблемы могут быть решены при помощи коренного преобразования общества, изменения его системообразующих институтов с целью повышения эффективности функционирования рынка труда, являясь в определённом смысле альтернативой неоклассическому направлению исследования в рамках трансформации экономики капитализма. *Институциональный механизм рынка труда* включает: институты-организации, институты-нормы (трудовое законодательство, трудовые контракты, заработная плата, фирмы, службы и учреждения по регулированию занятости, госпрограммы в области труда и занятости и др.), которые обеспечивают функционирование рынка труда путем регулирования отношений и деятельности между его главными субъектами (наёмными работниками, работодателями, социальными партнерами т.д.). Критерием эффективности экономических институтов рынка труда является качество занятости (Ашмаров И.А. [131]). Так российский исследователь

Капелюшников Р.И. [235] считает, что основу институтов российского рынка труда сегодня составляют не законы и контракты, а неформальные отношения и практики. В условиях высокомонополизированной экономики страны, работодатель влияет на условия занятости, так как территориальное перераспределение трудовых ресурсов сдерживается отсутствием рынка доступного жилья согласно исследованию Теребкова Г.Г. [226]. Трудовые “институты” влияют на экономическое поведение человека на рынке труда. Вопросы в области рынка труда и занятости решаемы через проведение институциональных реформ, акцент переносится с функционирования рынка труда на его развитие. Так, работники через институт “коллективных договоров” при участии профсоюзов влияют на работодателей (эффект взаимного принуждения, Д.Гэлбрейт). Теоретические концепции институциональной теории рынка труда позволяют интерпретировать новые институциональные нормы рынка труда в условиях старения населения.

Развитие институциональных взглядов привело к созданию *теорий сегментации рынка труда* и формулированию *концепции двойственного рынка труда* (дуалистическая модель рынка труда, П.Доерингер и М.Пиоре). В основе данной концепции лежит деление рынка труда на две группы: *первичный* сегмент (рынок) - состоит из работников с высоким уровнем оплаты труда, с постоянным контрактом, полным рабочим днём, обеспечением социальной защитой; *вторичный* рынок – работники с низким уровнем оплаты труда, с неполным рабочим днём, с краткосрочным контрактом. Между двумя видами рынков существуют препятствия в виде жёстких институциональных барьеров, мешающих свободному переливу рабочей силы из второго в первый. Аналогичное деление рынка труда находим у Дж.М.Кейнса [170, с. 351]. Результат специфической структуры спроса объясняет существование на рынке труда неконкурирующих групп. Сегментация рынка труда противопоставлена однородности рынка труда в классической теории, определяется разбивкой предложения и спроса на рабочую силу на группы людей (наёмных работников, работодателей) с одинаковым побудительным мотивом занятости, в т.ч. культурных, половых, возрастных и др. с целью оптимизации трудоустройства.

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

Другим направлением институционализма явилась разработка *контрактной теории занятости* (М.Бейли, Д.Гордон, О.Е. Уильямсон, Р.Коуз). Применение

контрактной системы позволяет минимизировать риски рынка труда, как для предпринимателей, так и для работников и зафиксировать между работниками и предпринимателями именно долговременный характер отношений купли-продажи, будучи по существу одной из теоретических основ механизма функционирования рынка труда. Применение теоретических подходов контрактной теории занятости в условиях старения, позволяет интерпретировать возможности продолжения трудовой деятельности пожилыми работниками в соответствии с интересами работодателей.

В середине 90-х годов возникновение концепция “*flexicurity*” (Т.Вилхаген и Ф.Трос [274]) связывают с попыткой реформирования рынка труда в связи с влиянием процессов старения на рабочую силу. Связана с проведением политики, направленной на обеспечение равновесия между гибкостью рынка труда и защищённостью занятости, с целью стимулирования активного поиска работы безработными и их переобучения, и включает систему из четырех элементов: заключение договорных отношений между работодателями и работниками, проведение активной политики на рынке труда, профессиональную подготовку и систему социальной защиты населения.

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

Неоклассическая идея определения рыночной ценности труда издержками на образование составила основу современной неоклассической *теории человеческого капитала* (Г.Шульц [266], Д.Минсер, Г.Беккер) с выделением *образовательного капитала* и представляет экономический подход к социальным вопросам, позволяющих измерить величину человеческого капитала и заработков, в том числе и с возрастом человека, объясняя дифференциацию заработной платы различными инвестициями в человеческий капитал. Рыночная цена труда, его производительность зависят от уровня инвестиций индивидуума (отдельного человека), семьи и работодателя в образование, обучение, мобильность и здоровье на рынке труда. Г.Шульц определял результатами инвестиций в человека накопление способностей людей к труду, созидательную деятельность, считал, что человеческий капитал накапливается и воспроизводится. Г.Беккер перенёс понятие человеческого капитала на микроуровень, ввёл понятие общего и специального человеческого капитала, объяснил возрастную динамику заработков и отдачу от инвестиций в образование. Образовательные инвестиции наряду с капиталовложениями трактуются как источники экономического роста. Рынок труда является регулятором рынка образовательных услуг. В контексте данной теории важно отметить, что

повышение уровня образования на протяжении всей жизни позволит повысить качество рабочей силы и конкурентоспособность работников в пожилых возрастах и, таким образом, минимизировать негативные эффекты демографических изменений.

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

Одним из современных направлений *теории поиска* (экономическая теория информации - Д.Стиглер, Б.Купман) являются *модели поиска работы* (DMP model) - П.Даймонд [241], Д.Мортенсон [253], К. Писсаридес [260]. Понятие “информация” может заменить слово “конкуренция”. Рассмотрение рынка труда с точки зрения поисковой методологии – симбиоз неолиберального и неоинституциональных направлений исследований. Сбор и обобщение информации в период поиска работы безработным является своеобразным инвестированием в человеческий капитал. Модель представляет собой согласование спроса и предложения на труд со стороны фирм и безработных с целью установления равновесия на рынке труда. Модель поиска работы объясняет, почему на рынке остаются свободные вакансии даже при высоком уровне безработицы, почему сохраняется безработица даже, когда экономическая ситуация улучшается (устойчивый характер безработицы несмотря на возобновление роста ВВП): на рынке труда всегда есть свободные вакансии и, когда безработный ищет место работы по принципу случайной или фиксированной выборки, сравнивая и выбирая предлагаемые и приемлемые с его точки зрения уровни заработной платы, его резервная заработная плата будет зависеть не только от его профессиональных качеств, но и от внешних факторов (например, от числа безработных на рынке труда); процесс поиска работы является затратным, в силу чего безработный может претендовать на несколько мест работы

одновременно, иметь несколько вариантов, и только один будет правильным и эффективным. Стимулы поиска работы и трудоустройство являются одними из феноменов рынка труда и жесткими детерминантами безработицы. Система поиска в рыночной экономике является важной для конкретных научных исследований, объясняющих дифференциацию заработных плат, почему повышение заработной платы приводит к повышению занятости, используется экономистами с целью исследования влияния разрабатываемой правительствами политики на состояние безработицы в стране.

Взаимная критика кейнсианства и неоклассицизма по проблеме роли и масштабам государственного вмешательства в экономику привели к созданию концепции **неоклассического синтеза** (П.Самуэльсон [215], Р.Полл, Х.Ламперт, Д.Хикс, Н. Грегори Мэнкью [190], Кэмпбелл Р. Макконелл и Стенли Л. Брю [184]). Основу концепции составляет сочетание классической микроэкономики классиков с макроэкономическим анализом кейнсианства, поиск сочетания рыночных механизмов и государственного воздействия на экономику. Концепция имеет прикладной характер с применением методов экономико-математического анализа. По мнению её представителей, экономика представляет собой равновесную систему с исключениями, описанными кейнсианской теорией, и для оценки функционирования экономики необходимы разные подходы. Основной задачей неоклассического синтеза для повышения эффективности функционирования рынка труда является необходимость одновременного сочетания как рыночных, так и государственных рычагов регулирования. Его представители продвигали программу фискальных и кредитных мер государственного вмешательства, доказавшей свою состоятельность, влияя на национальный доход и занятость. “С помощью соответствующей кредитно-денежной и фискальной политики наша система смешанного предпринимательства может избежать эксцессов бума и реального спада, может рассчитывать на здоровый прогрессивный рост” П.Самуэльсон [215, с.396]. Именно одновременность и взаимосвязанность различных подходов как рыночного, так и государственного регулирования способствует обоснованию особых мер по функционированию рынка труда в условиях роста численности пожилых работников.

Последователи экономического либерализма (направления неоклассической школы) - современные неолибералы (Л.Мизес, Ф.Хайек) и противовесная кейнсианству **неолиберальная** концепция – совершенствование рыночного хозяйства с неограниченной свободой конкуренции за счёт минимального вмешательства государства в экономические процессы. Становление данного учения происходило в борьбе с кейнсианством в 30-е гг. XX века и было направлено на поиск альтернативных мер вмешательства государства в

экономику. Три школы неолиберализма: Фрайбургская школа ордолиберализма (теория социально-рыночного хозяйства – В.Ойкен, Л.Эдхард), Чикагская школа (монетарная школа) и Лондонская школа (Ф.Хайек, Л.Роббинс). Сторонники ордолиберализма выдвинули теорию ориентированного рыночного хозяйства (“теория порядка”) – институциональный механизм со стимулами конкуренции и жёсткими правовыми нормами ограничения монополии наряду с социальной направленностью развития.

Во второй половине XX века получила развитие концепция *политической экономики старения* (А.Уолкер [118], Л.Олсон [104], Ж.Майлс [100], К.Естес [74]). Основные положения данной теории: социальный класс определяет индивидуальный (персональный) доступ к ресурсам; ведущие группы в рамках общества стараются поддерживать свои собственные интересы, увековечивая классовое неравенство, пожилые люди по отдельности не в силах изменить свой социальный статус, и превращаются в потребителей услуг, расширяя сферу услуг экономики. Исследуя причины низкого уровня экономического и социального статуса, по существу проблемы бедности и безработицы старых людей, на основе анализа рынка труда и социальных отношений между возрастом и рынком труда, определили, что важным детерминантом жизненных стандартов в старом возрасте является статус занятости на рынке труда и значение социально-экономической группы для выхода на пенсию по возрасту, так как аккумулирование сбережений, собственности и прав частных пенсий зависят от доходов от занятости, которые снижаются в результате низких заработков, а также по причине болезней, безработицы, инвалидности. Отмечается, что даже в условиях сокращения спроса на малоквалифицированный труд пожилые люди стараются иметь работу, их активность в поисках работы достаточно высокая.

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

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

экономическим ростом, так и социальным прогрессом существует ряд факторов, оказавших влияние на сокращение рождаемости: изменение экономической целесообразности рождения и воспитания детей, повышение образованности женщин, наличие пенсионной системы.

Теория рационального поведения (ТРП) объясняет тип нормального поведения человека, нацеленного на получение строго определённых результатов и основана на моделях рационального решения (Д.Бернулли, У.Джевонс, Д. фон Нейман). Описывает подходы рационального поведения людей, субъектов, поступающих рационально в собственных интересах(субъективно), обладая всей доступной информацией на основе результатов объективного анализа, в том числе и событий, решений и действий других акторов, которые в будущем могут влиять на изменение ситуации. Рациональность рассматривается как максимизация (лучший вариант), учёт ограниченности ресурсов и информации, использование и выяснение жизнеспособности институтов. Собственные интересы основываются на оппортунизме(обман), эгоизме, послушании. Теория перспектив Д.Канемана и Э.Тверски [163], как составная часть ТРП, изучает выбор рационального решения в условиях риска и неопределённости. Люди живут в условиях конкуренции и большинство из них принимает упорядочные предсказуемые решения, в то же время рациональность людей не всегда отвечает принятым стереотипам вследствие эмоций и трудности осознания под влиянием проблемы выбора, субъективности методов измерения, неприятия риска и неопределённости. В качестве решения можно указать схождение к среднему, вопрос о количестве нужной информации, экстраполяция с расчётом на благоприятный исход. Тезис о рациональном поведении лёг в основу экономической теории рациональных ожиданий (Д.Мут, Р.Лукас, К.Симс, Т. Сарджент).

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

Исследование теоретико-концептуальных основ функционирования и регулирования рынка труда показывает, что наиболее важными являются неоклассическая и институциональная теории, составляющие основу новых методов экономического анализа, в том числе экономико-математическое программирование, а также

необходимостью государственного регулирования рынка труда. В то же время исследование рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения предполагает использование других теорий и концепций, которые взаимодополняют друг друга, способствуя углубленному и многостороннему анализу данной проблемы, обоснованию резервов для развития рынка труда, мер государственной политики в области регулирования рынка труда и уменьшения негативного влияния сокращения численности населения и демографического старения.

1.3. Методологические подходы, методы и информационная база исследования

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

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

равновесие на рынке труда, стоимость рабочей силы, возможный уровень экономической активности, занятости и безработицы.

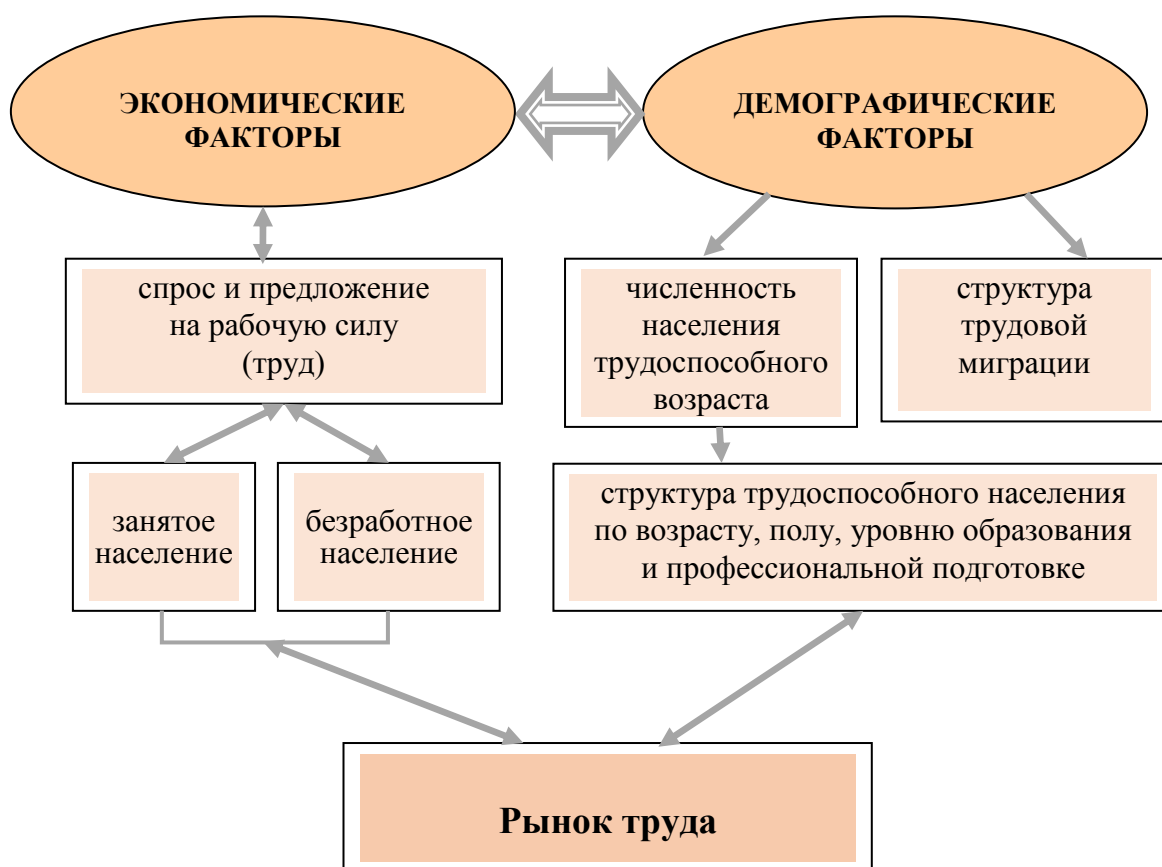


Рис 1.1. Влияние экономических и демографических факторов на рынок труда
Источник: разработан автором

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

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

Познавая объект исследования - рынок труда, определяем в качестве системообразующего компонента, элемента рынка труда – человека, личности с определёнными потребностями и интересами, экономическим положением. Человек, личность может выступать на рынке труда либо как владелец средств производства, рабочего места - работодатель либо как наёмный работник, собственник способности к

труду, либо одновременно как собственник и работник. Работодатель и работник выступают как *субъекты рынка труда* в рамках *системы экономических рыночных отношений* в форме найма. В свою очередь субъектом труда, работником являются как работающие лица, так и ищущие работу, а труд, будучи одним из факторов производства, в рамках рыночной экономики продаётся непрерывно. Статус безработного является результатом определённых рыночных взаимоотношений между работодателем и работником, а товарность труда в рыночных условиях не предполагает достижения гарантированной постоянной занятости. Наряду с конкурентоспособными работодателями и работниками одним из условий реального функционирования рынка труда является участие на рынке труда их представителей (профсоюзов, ассоциаций работодателей) и служб занятости (государства).

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

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

Кроме указанных, были использованы общенаучные методы научного познания - такие методы как анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрактно-логический, группировок, монографический, графических изображений, компаративного анализа,

экономико-математические (прогноз предложения рабочей силы, модель спроса на рабочую силу).

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

Таблица 1.1. Информационно-статистическая база исследования

Nr. п/п	Источники данных, период	Показатели	Полученные результаты (собственные расчёты)
1.	Банк статистических данных НБС: - Анкета Рабочей Силы, 2000-2017 гг.; - Национальные счета, 2000-2017 гг.	Основные показатели занятости и движения рабочей силы, ВВП, Валовая добавленная стоимость (ВДС), инвестиции в основной капитал, расходы на исследования и разработки.	Оценка динамики основных показателей рынка труда, прогноз численности экономически активного населения на 2015-2035 гг. Расчётные показатели ВДС, инвестиций в основной капитал, расходов на исследования и разработки в постоянных ценах 2000 г.
2.	Перепись населения и жилищ, 2014г.	Численность экономически активного и неактивного населения.	Оценка экономически неактивного населения по социальным группам, по возрастам.
3.	Национальное Агентство Занятости Населения, 2008-2017 гг.	Показатели по регистрируемой безработице населения, наличие вакантных рабочих мест. Профессиональная подготовка, обучение, переподготовка, трудоустройство, оказание информационных услуг.	Оценка напряжённости на рынке труда, Кривая Бевериджа, уровень трудоустройства.
4.	Демографический прогноз Центра Демографических Исследований, 2015-2035 гг.	Численность населения по возрасту и полу.	Прогноз численности экономически активного населения на 2015-2035 гг., оценка спроса на рабочую силу.
5.	Анкета Рабочей Силы, 2000-2017 гг. Национальные счета, 2000-2017 гг.	Численность занятого населения, Валовая добавленная стоимость, ВВП.	Прирост отраслевой производительности труда

Источник: разработана автором

Методология прогноза предложения рабочей силы. Понятие “экономически активное население”, состоящее из занятого и безработного населения согласно международным стандартам, эквивалентно категории “рабочая сила”.

В рамках исследования был разработан прогноз предложения рабочей силы. Исходя из имеющихся статистических данных объектом прогноза предложения рабочей силы на 2015-2035 гг. являются количественные характеристики трудовых ресурсов, в частности

динамика численности экономически активного населения (абсолютные и относительные показатели).

В основе расчёта перспективной численности экономически активного населения лежит функциональный прогноз численности и структуры (возрастно-полового состава) экономически активного населения, включающий две составляющие [151, 255, 106]:

- 1). демографический прогноз общей численности населения, в том числе по возрастно-половому составу, заданному экзогенно.
- 2). гипотетические оценки возрастно-половых коэффициентов экономической активности населения.

Отправной точкой для расчётов всех сценариев послужили коэффициенты экономической активности населения официального Обследования рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) за 2015 г. НБС и демографический прогноз (средний сценарий) Центра Демографических Исследований на период 2015-2035 гг., рассчитанный для наличного населения, исключая мигрантов, отсутствующих в стране более 12 месяцев (Penina O., Jdanov D., Grigoriev P. [258]).

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

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

где, PA_t - численность экономически активного населения в t году,
 $P_{i,m,t}$, $P_{i,f,t}$ - численность населения i возрастной группы в t году,
 $RA_{i,m,t}$, $RA_{i,f,t}$ - уровень экономической активности населения i возрастной группы в t году,
 m - мужского пола,
 f - женского пола.

Источник: авторский вариант на основе [151]

Прогноз численности экономически активного населения рассчитывается отдельно для мужчин и женщин для каждого года прогнозного периода (2016-2035 гг.). Для проведения анализа были определены десять пятилетних возрастных групп ($i = 1, 2, \dots, 10$) с 15 до 64 лет. Большинство стран, разрабатывая прогноз предложения рабочей силы использует данные возрастные рамки 15-64 лет, которые также обеспечивают сопоставимость в межстрановом сравнении. Рассматриваемый возрастной период выходит за рамки трудоспособного возраста в Республике Молдова. "Трудоспособный возраст" (în vârstă de muncă, work age) в качестве категории является формальным и зависящим от

законодательных рамок выхода на пенсию по возрасту. Реальный выход на рынок труда молодёжи задерживается и наступает позже, чем 16 лет, так как молодёжь продолжает учиться, или получает профессию.

Отправной точкой для расчётов уровней экономической активности населения всех сценариев послужили коэффициенты экономической активности населения официального Обследования рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) НБС за 2015 г. Для осуществления прогноза автором были рассчитаны показатели уровней экономической активности населения для 2015 г. без учёта численности трудовых мигрантов в составе численности населения, представленные на Рисунке 1.2. Таким образом, данные коэффициенты экономической активности, скорректированные с учётом численности трудовых мигрантов, находящихся за рубежом более 12 месяцев, более высокие для мужчин и женщин в возрастных группах от 25-29 лет до 50-54 лет по сравнению с коэффициентами экономической активности НБС.

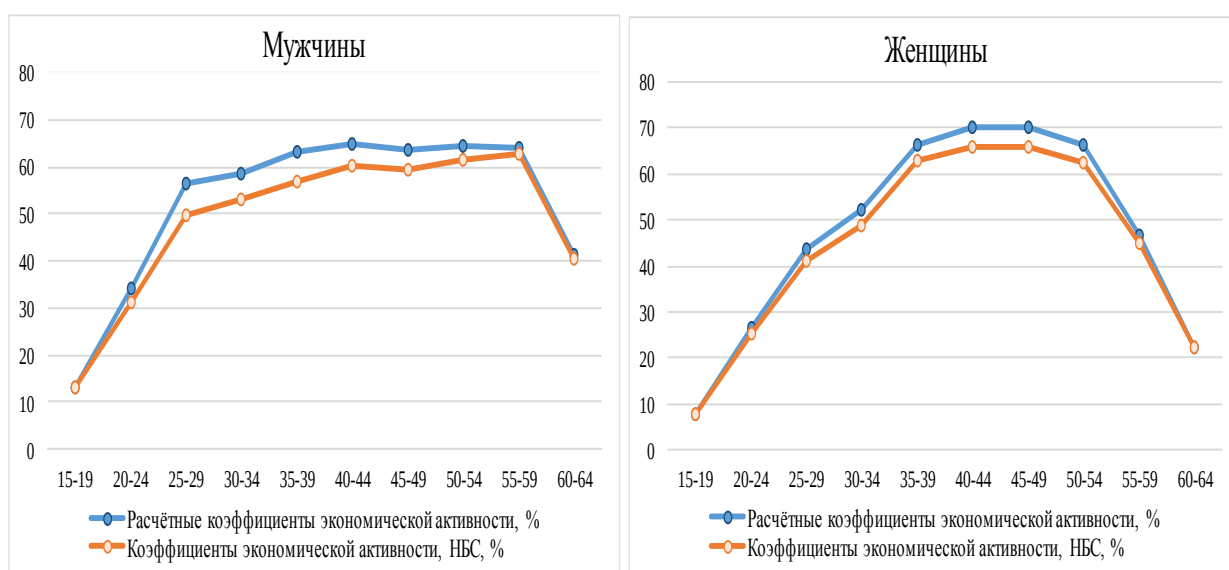


Рис. 1.2. Коэффициенты экономической активности НБС и расчётные коэффициенты экономической активности (мужчины/женщины), 15-64, 2015, %

Источник: авторские расчёты, статистические данные Национального Бюро Статистики РМ, www.statistica.md

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Прогнозные сценарии. Прогноз экономически активного населения основывается на трёх сценариях, для разработки которых были использованы две гипотезы: гипотеза неизменности (постоянства) коэффициентов участия населения в рабочей силе (I Сценарий) и гипотеза изменяющихся коэффициентов участия населения в рабочей силе (II и III Сценарии). Прогнозные сценарии позволяют оценить две составляющие функционального прогноза численности экономически активного населения: *демографического*, позволяющего оценить изменение общей численности населения

трудоспособного возраста и отдельных возрастно-половых групп и *экономического*, связанного с интенсивностью участия населения в экономической деятельности (в рабочей силе).

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

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

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

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

Источник: расчёты автора

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

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

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

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

Источник: расчёты автора

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

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

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

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

Источник: расчёты автора

Исходя из прогнозных сценариев коэффициенты участия (экономической активности) мужчин в наиболее активных трудовых возрастах от 35-39 лет до 50-54 лет превысят 70% согласно среднему сценарию и 80% согласно высокому сценарию (для стран ЕС в настоящее время этот показатель составляет около 90%). Для женщин также

прогнозируется равномерное повышение коэффициентов участия и их приближение к 80% в возрастных группах от 35-39 лет до 45-49 лет по высокому сценарию, что по сравнению со странами ЕС будет более высоким показателем и более низким по сравнению с Россией (Рисунок 1.3.).

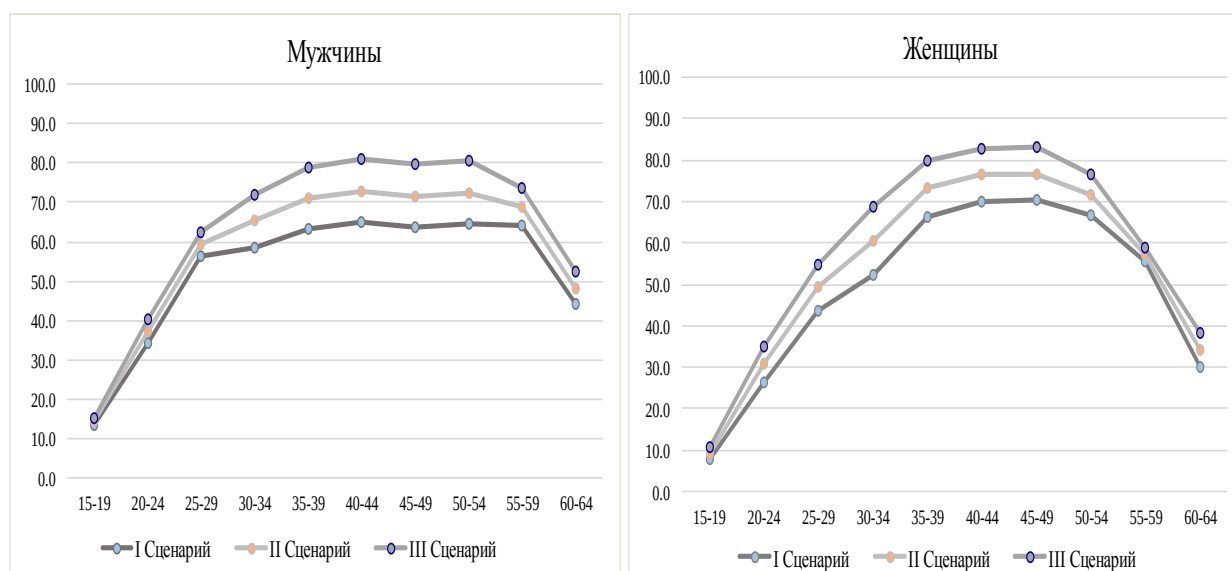


Рис.1.3. Прогнозные коэффициенты экономической активности населения (мужчины/женщины), 15-64, 2035, %

Источник: расчёты автора

Модель спроса на рабочую силу

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

Автором приняты следующие гипотезы:

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

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

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

Перспективные оценки спроса на рабочую силу рассчитаны на период 2018-2035гг. Значения темпов роста производительности труда заданы от базового - 1,00 до 1,08. В

качестве удовлетворённого спроса на рабочую силу учитывается численность занятого населения.

Модель спроса на рабочую силу представлена в виде следующих формул:

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

где:

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

Y - годовой рост валового внутреннего продукта;

A - доля чистых налогов на продукты (налоги минус субсидии) в ВВП;

α_n - годовой рост производительности труда;

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

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

n - годовой темп прироста производительности труда, %;

t - год оценки.

Источник: разработка автора

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

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

где:

B - доля валовой добавленной стоимости в ВВП.

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

Перспективные оценки спроса на рабочую силу (перспективная динамики численности занятого населения) на основе I Сценария Прогноза предложения рабочей силы представлены в Таблицах 1.7. – 1.10.

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

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

* Расчётная численность предложения занятого населения в возрасте 15-64 лет за 2017 г. используется в качестве базового показателя (Таблица 3.6.).

** Базовый темп прироста производительности труда равен 0%.

Источник: расчёты автора

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

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

Источник: расчёты автора

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

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

Источник: расчёты автора

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

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

Источник: расчёты автора

Механизм оценки влияния уровня образования занятого населения на ВВП

Процесс исследования взаимосвязи между численностью занятого населения и ВВП (Захаров С. [155]) осуществлен поэтапно:

1. Оценка качества статистической информации:

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

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

2. Эконометрическое исследование:

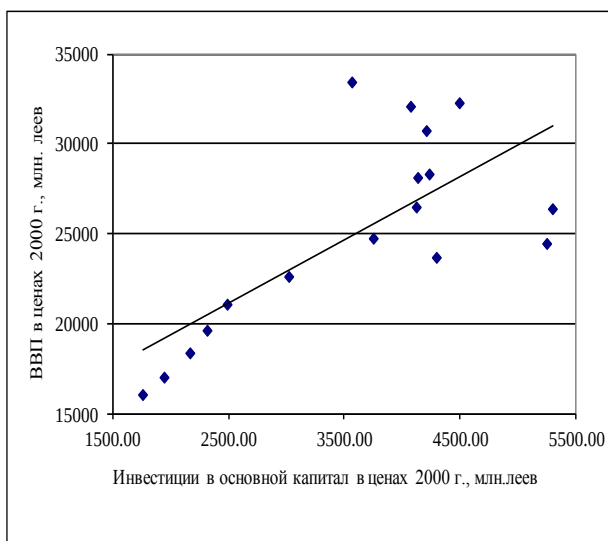
- Выбор независимых факторов, оказывающих влияние на изменение ВВП [200, с. 7]; оценка связи между зависимой и независимыми переменными на основе коэффициентов парной корреляции.

В качестве зависимой переменной (y_t) принят Валовой Внутренний Продукт (ВВП), а факторов (X_n) или переменных, использованы инвестиции в основной капитал, расходы на исследования и разработки и численность занятого населения по уровню образования с учётом всех возрастных групп (Таблица П 1.1.). При этом все стоимостные показатели приведены в сравнимые путем перерасчета в цены 2000 г.

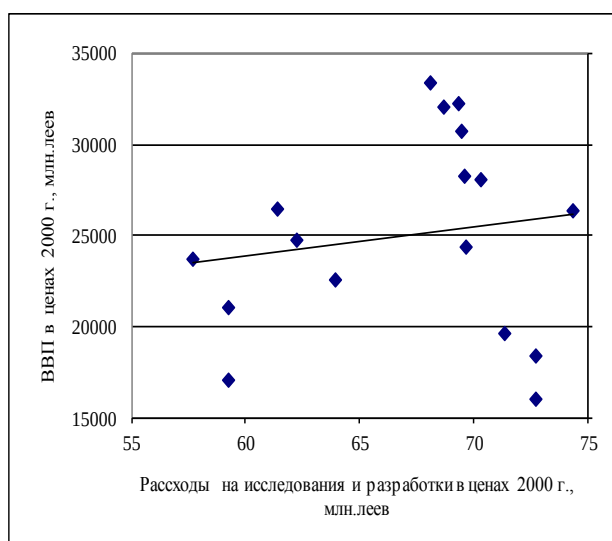
Коэффициенты парной корреляции между факторами и ВВП представлены на Рисунке 1.4. (критерии оценки тесноты связи между независимыми факторами и ВВП рассчитаны по шкале Чеддока, Таблица П 1.2.) и, учитывая установленные критерии,

характеризующие тесноту связи, практически все факторы являются значимыми, способными влиять на величину ВВП (исключение составляют расходы на исследования и разработки (X_2 , $r_{xy} = 0,154$)), и оказывают влияние на изменение ВВП, а знак «минус» указывает на обратный характер связи. Факторы X_3 - численность занятых с высшим образованием и X_5 - численность занятых с вторичным профессиональным образованием имеют весьма высокую тесноту связи с ВВП ($r_{xy} = 0,967$, $r_{xy} = -0,927$). Недостаточное количество наблюдений ($n=17$) не позволяет построить линейную зависимость, включающую шесть факторов.

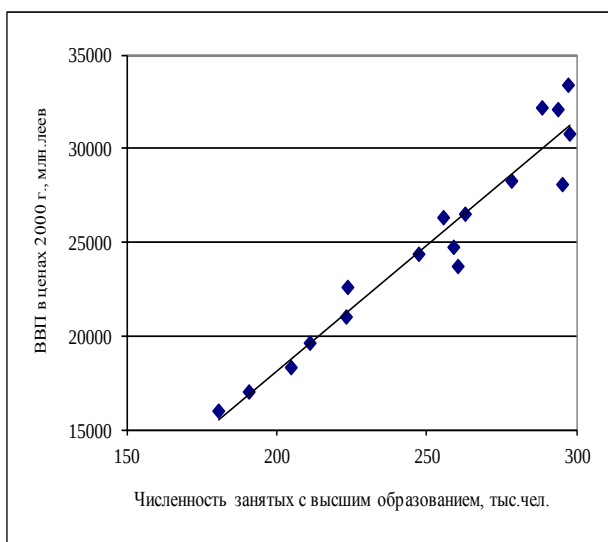
$$r_{xy} = 0,721$$



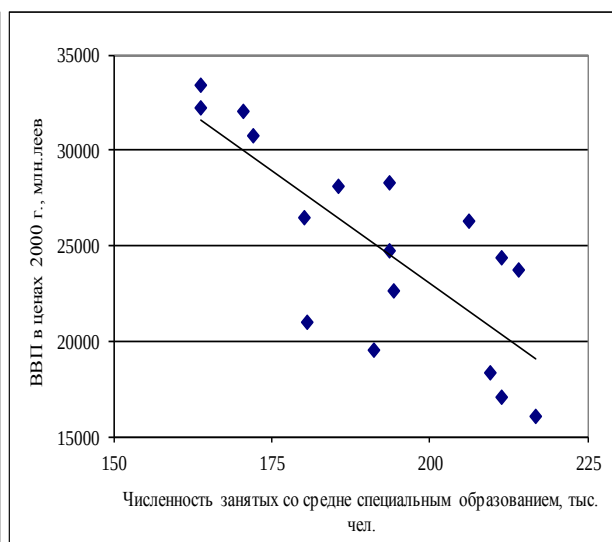
$$r_{xy} = 0,154$$



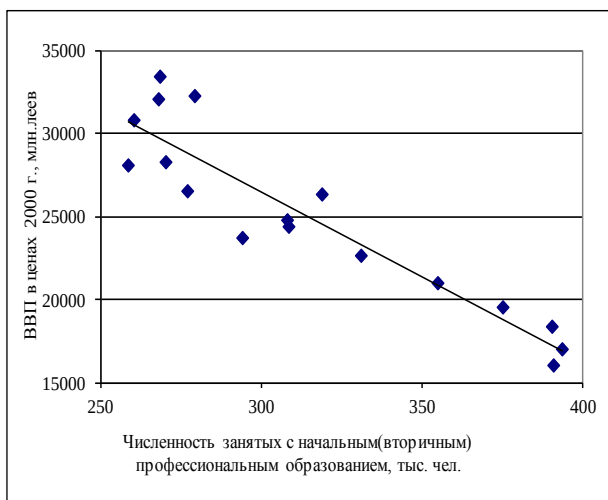
$$r_{xy} = 0,967$$



$$r_{xy} = -0,778$$



$$r_{xy} = -0,927$$



$$r_{xy} = -0,815$$

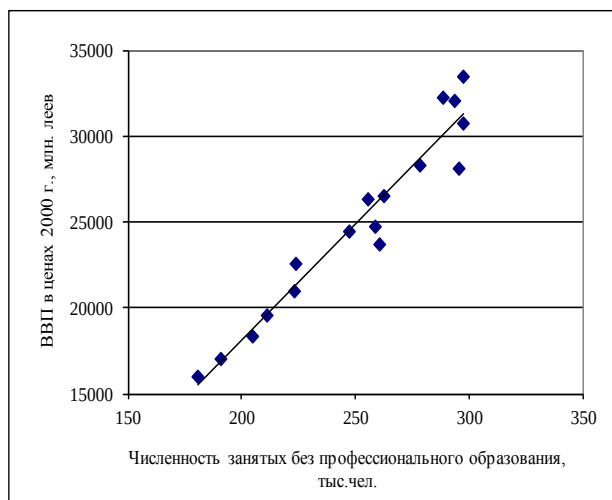


Рис. 1.4. Диаграммы рассеяния ВВП от факторов модели
(коэффициенты парной корреляции)

Источник: расчёты автора

Анализ и обобщение теоретико-методологических основ исследования позволил определить и сформулировать **важную научную проблему** – научно-методологическое обоснование механизмов регулирования рынка труда в Республике Молдова, что подтвердило необходимость внедрения прогноза предложения труда и мониторинга положения пожилых людей на рынке труда, в целях обеспечения баланса между спросом и предложением рабочей силы в условиях сокращения численности населения и демографического старения. Исследование осуществлено по трем основным направлениям: 1) определение основных особенностей и проблем функционирования современного рынка труда 2) определение перспективного изменения (до 2035 г.) основных количественных и структурных характеристик предложения рабочей силы; 3) разработка практических рекомендаций по регулированию рынка труда.

Цель диссертационной работы: обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию регулирования рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения, определение основных тенденций изменения рынка труда с использованием методов ретроспективного и проспективного исследования.

Реализация поставленной цели обеспечивается решением следующих **задач**:

1. Обобщение теоретико-методологических подходов в изучении рынка труда, определение методов анализа и исследования рынка труда в условиях демографических изменений.
2. Определение основных количественных и качественных тенденций, характеристика структурных изменений рынка труда, а также уровня трудовой активности населения старших возрастных групп.
3. Разработка прогноза предложения рабочей силы на долгосрочную перспективу, определение основных проблем, вызванных сокращением численности населения и демографическим старением.
4. Выявление резервов для поддержания численности рабочей силы и качественных характеристик рынка труда, анализ институциональной структуры и определение мер по ее совершенствованию.
5. Анализ эффективности государственной политики занятости, разработка показателей мониторинга положения пожилых людей на рынке труда.
6. Разработка практических рекомендаций по регулированию рынка труда, направленных на снижение негативного влияния сокращения численности населения и демографического старения.

1.4. Выводы по главе 1

1. Анализ научной литературы показывает, что исследования функционирования и развития рынка труда затрагивают различные спектры проблем: спрос и предложение рабочей силы, трудовая мобильность, неформальная занятость, безработица и др. Зарубежные исследователи уделили большое внимание проблемам влияния сокращения населения и демографического старения на рынок труда, так как эти процессы значительно раньше охватили экономически развитые страны. На постсоветском пространстве также появился целый ряд работ, освещающих изменения на рынке труда, вызванные демографическими процессами.
2. Анализ научных теорий в области определения категории «рынка труда» показал, что в условиях перехода к рыночной экономике и формирующихся в данных условиях рынков ученые, исследователи-представители различных экономических школ используют фрагментарные определения рынка труда, расширяя или сужая область применения данной категории (как систему общественных отношений между субъектами рынка труда; как совокупность отношений между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства; как объединение двух рынков – рынка рабочей силы и рынка рабочих мест и т.д.).
3. В Республике Молдове исследования рынка труда в условиях рыночной экономики имеют достаточно короткую историю, начиная с 90-х годов прошлого века. Вне поля зрения исследователей остаются проблемы, связанные с влиянием демографического старения населения на развитие рынка труда: отсутствие долгосрочного прогноза экономически активного населения, перспективная оценка уровня занятости населения, минимизация негативного влияния демографического процесса на рынок труда, резервы поддержания стабильного функционирования рынка труда, меры по государственному регулированию рынка труда и обеспечению его конкурентоспособности в условиях депопуляции и старения населения.
4. Основными теоретическими подходами в исследовании проблем современного рынка труда являются классическая, неклассическая, марксистская, кейнсианская и институциональные теории и др. В исследовании рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения в Республике Молдова в качестве теоретико-методологической основы использованы подходы неоклассической и институциональной теорий, в основе которых заложены новые методы экономического анализа, в том числе экономико-математическое программирование, а также необходимость государственного регулирования рынка труда.

5. Междисциплинарный характер работы определил необходимость использования теоретических концепций в области социологии и демографии (теория демографического перехода, теория рационального поведения и др.), значительно расширивших возможности для интерпретации некоторых специфических вопросов, связанных с развитием рынка труда в условиях демографических изменений.

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

2. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА

2.1. Динамика основных показателей рынка труда

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

В 2000-2010 гг. отмечена тенденция роста численности трудоспособного населения за счёт пополнения рынка труда поколениями, родившимися в 80-е гг. прошлого столетия (Рисунок 2.1.). При прочих равных условиях развития социально-экономических показателей, так называемый “демографический дивиденд” [8, 11, 58, 152, 281], мог бы обеспечить рост основных макроэкономических показателей, в том числе валового внутреннего продукта. Тем не менее, переход к рыночной экономике и экономический кризис (2009-2010 гг.) обусловили сокращение численности занятого населения.

Начиная с 2011 г. изменение численности населения трудоспособного возраста имело тенденцию уменьшения. Так, максимальное значение численности населения в трудоспособном возрасте зарегистрировано в 2010 г. (Рисунок 2.1.), что объясняется следующим: рынок труда начали покидать многочисленные поколения 1950-х годов, а пополнение рынка рабочей силы малочисленными поколениями 1990-х годов и миграционные процессы не стали решающими факторами обеспечения потребности рынка труда в рабочей силе (Захаров С. [156]).

Таким образом, ситуация на рынке труда совсем не благоприятствовала использованию “демографического дивиденда”. На фоне увеличения численности населения трудоспособного возраста численность занятого населения постоянно сокращалась.



Рис. 2.1. Динамика среднегодовой численности постоянного населения в трудоспособном возрасте (16-56/16-61) и численности занятого населения (15+), 2000-2017, тыс.чел.

Источник: данные НБС РМ и собственные расчёты автора

За период с 2000 по 2017 годы показатель численности занятого населения снизился порядка 307,1 тыс.человек (на 20,3%), при среднем годовом темпе снижения - 1,35%. За указанный период в развитии рынка труда в Республике Молдова можно выделить два качественно различных этапа (Рисунок 2.2.). Первый этап – период *стихийного рынка труда* (2000–2008 гг.). Второй этап – период *стабилизации рынка труда* (2009-2017 гг.). Отмечена смена основной тенденции показателя численности занятого населения и изменения имели циклический характер: снижение в 2009-2010 гг. как адаптация рынка труда к изменившимся условиям вследствие глобального финансово-экономического кризиса с задержкой временного лага и повышение в 2011, 2013-2016 гг.. по мере роста спроса на труд, флуктуации показателя численности занятого населения в пределах [1143,4; 1219,5] тыс.человек. Общий уровень занятости в 2017 г. на 14,3 п.п. ниже чем достигнутый в 2000 г. и практически остается равным уровню кризисного 2009 г. [239, с. 19].

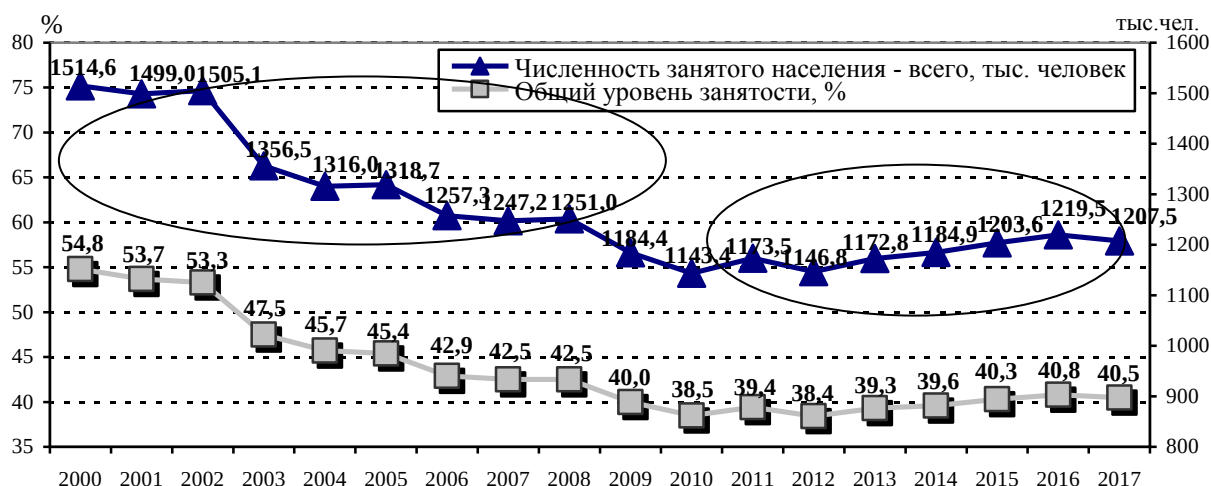


Рис 2.2. Численность занятого населения (15+) - всего, общий уровень занятости, 2000-2017 гг., тыс.чел./%

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

Следует отметить, что численность населения, присутствующего на рынке труда, зависит не только от демографических параметров, но и от состояния экономической конъюнктуры, уровня образования, экономической, финансовой и социальной политики и т.д. Опыт различных стран показывает, что в периоды экономического подъема можно наблюдать прирост рабочей силы, несмотря на то что, демографическая составляющая имела негативную тенденцию (сокращение численности населения в рабочих возрастах).

Экономическая активность населения Республики Молдова в возрасте от 20 до 55 лет является очень низкой по сравнению со странами ЕС и Россией (Рисунок 2.3.), что указывает на возможные потенциальные резервы для расширения предложения труда даже при имеющихся демографических условиях.

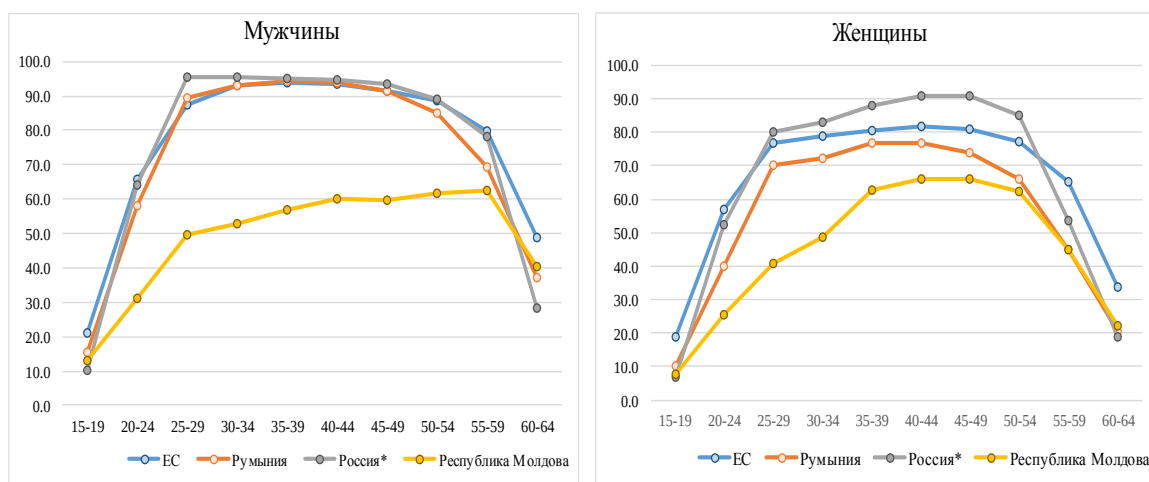


Рис. 2.3. Коэффициенты экономической активности населения по полу, Республика Молдова, ЕС, Румыния, Россия, 2015, %

Источник: НБС, www.statistica.md; Евростат, [lfsa_argan], <http://ec.europa.eu/eurostat>; Росстат, http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/rab_sila16.pdf * возрастная группа 60-72 лет

Большая часть экономически неактивного населения сосредоточена в молодых (до 25 лет), а также в старших (начиная с предпенсионных) возрастных группах. Степень их представленности на рынке труда Республики Молдова ниже, чем в странах ЕС (Рисунок 2.3., Таблица П 2.13.).

При анализе трудоспособного населения необходима оценка уровня занятости населения по социально-демографической структуре (*по возрастно-половым группам, месту жительства*) для того, чтобы определить какие категории трудоспособного населения наиболее заняты на рынке труда.

Оценка занятости населения по возрастным группам показала, что уровень занятости имеет тенденцию снижения практически по всем возрастным группам (Рисунок 2.4.). Снижение распределилось неравномерно по возрастным группам. В основном это коснулось возрастных групп с наибольшей вовлечённостью в рынок труда. Так наиболее высокий уровень занятости имеют возрастные группы 35-44, 45-54 лет, так как данные возрастные группы обладают высокой квалификацией и большим производственным опытом. Молодёжь (15-24 лет) и трудоспособное население в возрасте 55-64 лет имеют более низкий уровень занятости, что соответствует общемировым тенденциям [154, с. 23]. Одним из факторов сложившейся ситуации является рост численности трудовых мигрантов (удельный вес возрастной группы 25-34 лет составляет 38,2 %, см. Рисунок 2.1.10. и Рисунок 2.1.11.). За 2000-2016 гг. уровень занятости молодёжи сократился в два раза [Захаров С. 156, с. 139], что связано с более активным участием молодёжи в программах обучения и их более длительными учебными занятиями [154, с. 22]. В период 2008-2016 годов уровень занятости трудоспособного населения (Рисунок 2.2., 2.4.) стабилизировался. Более того, наблюдалось постепенное увеличение численности занятого населения в возрастной группе 55-64 лет (с 142,7 тыс.чел. в 2000 г. до 209,7 тыс.чел. в 2017 г., рост на 47,0 %), что способствовало повышению общей численности занятого населения в 2011, 2013-2016 гг. Данная возрастная группа имеет один из наименьших разбросов значений по годам.

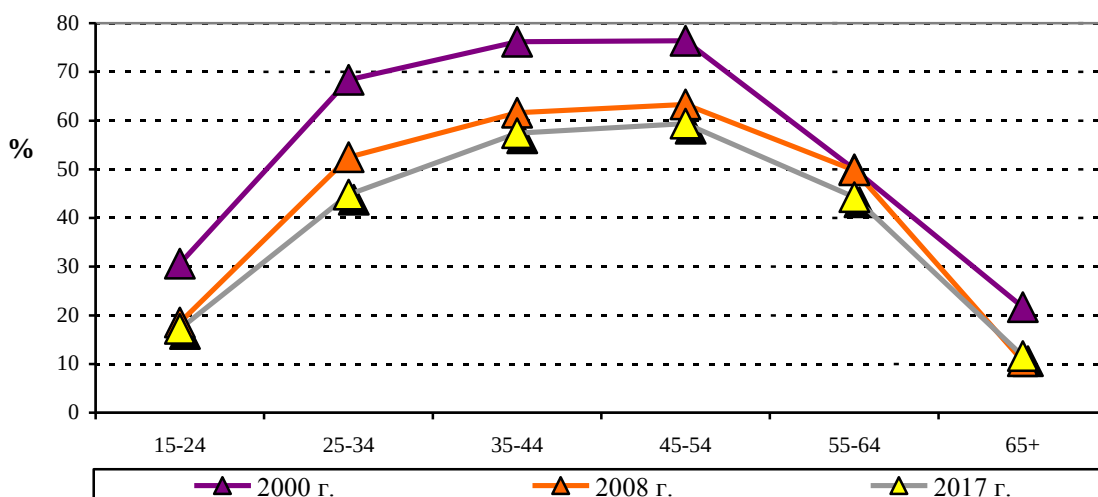
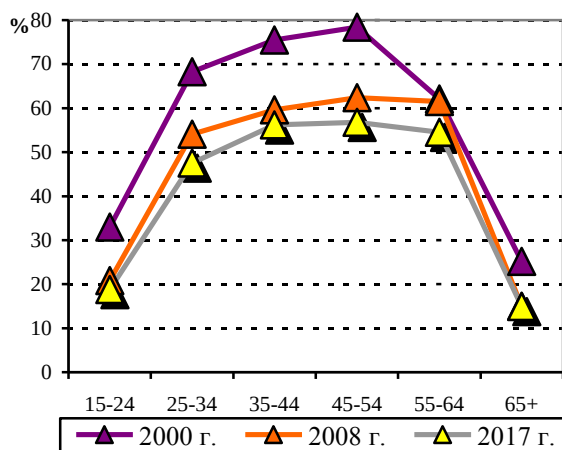


Рис. 2.4. Общий уровень занятости по возрастным группам, 2000, 2008, 2017 гг., %
 Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

Анализ уровня занятости по гендерному аспекту показал, что, несмотря на изменения в возрастных группах, разница между занятостью мужчин и женщин сохраняется (Рисунок 2.5.): уровень занятости у женщин выше в активных возрастах 35-44 и 45-54 лет, а низкий уровень занятости женщин в возрастных группах 15-24 и 25-34 лет связан с репродуктивным периодом – рождением, уходом и воспитанием детей.

а). мужчины



б). женщины

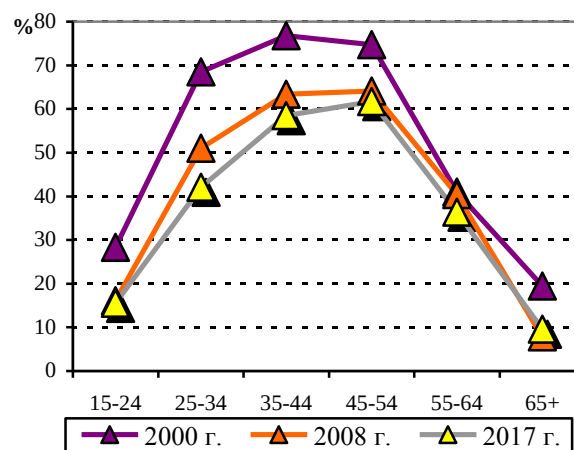


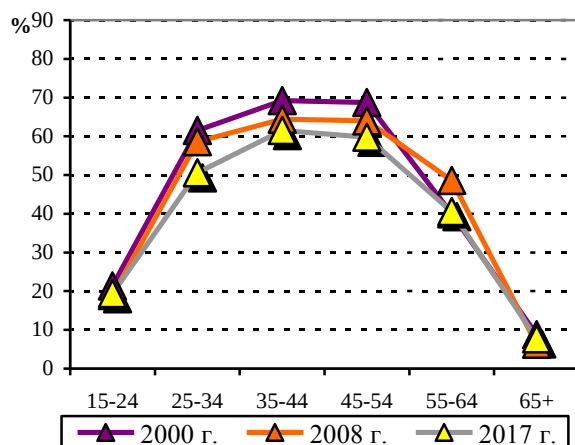
Рис. 2.5. Уровень занятости по возрастным группам, мужчины/женщины, 2000, 2008, 2017 гг., %

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

Проведение структурных реформ, разрушение инфраструктуры в сельской местности и, как следствие, отсутствие рабочих мест, способствует усилению миграционных процессов сельского населения. Уровень занятости в сельской местности практически по всем возрастным группам (Рисунок 2.6.) имеет тенденцию снижения.

Сокращение уровня занятости в возрастной группе 15-24 лет свидетельствует о снижении притока молодёжи на рынок труда, как в сельской, так и в городской местности.

а). город



б). село

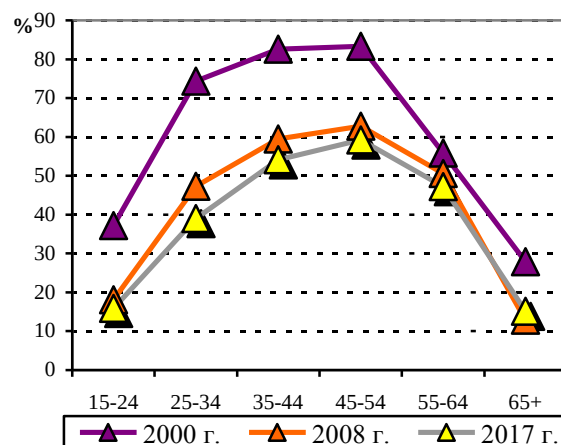


Рис. 2.6. Уровень занятости по возрастным группам, город/село, 2000, 2008, 2017 гг., %

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

Несмотря на то, что уровень занятости в сельской местности ниже, чем в городской, данный фактор оказал существенное влияние на изменение общей численности занятого населения, особенно в последние 4 года (Рисунок 2.7.).

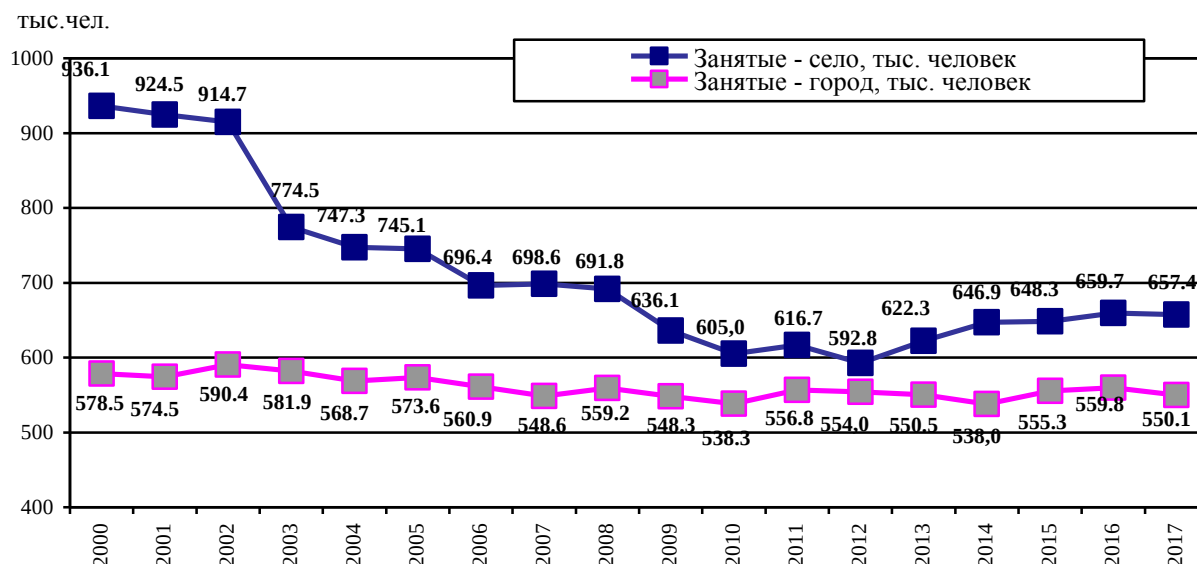


Рис. 2.7. Численность занятого населения (15+, город/село), 2000-2017 гг., тыс. чел.

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

Низкий уровень рождаемости обусловил уменьшение численности возрастной группы 15-24 лет (Таблица П 2.4.), что, в свою очередь, отразилось на снижении притока молодёжи на рынок труда как в сельской, так и в городской местности (Савельева Г.,

Захаров С. [213, с. 74]). С другой стороны, для молодежи характерен более высокий уровень безработицы (11,8%) по сравнению со средним по стране (4,1%).

Возрастная структура занятого населения представлена на Рисунке 2.8. и отражает изменения, произошедшие за исследуемый период (2000-2017 гг.). Помимо снижения доли возрастной группы 15-24 лет отмечается сохранение доли возрастной группы 45-54 и возростание доли старшей возрастной группы 55-64 года. Возрастание доли старших возрастных групп на рынке труда акцентирует внимание на сохранении уровня человеческого капитала в данных возрастах.

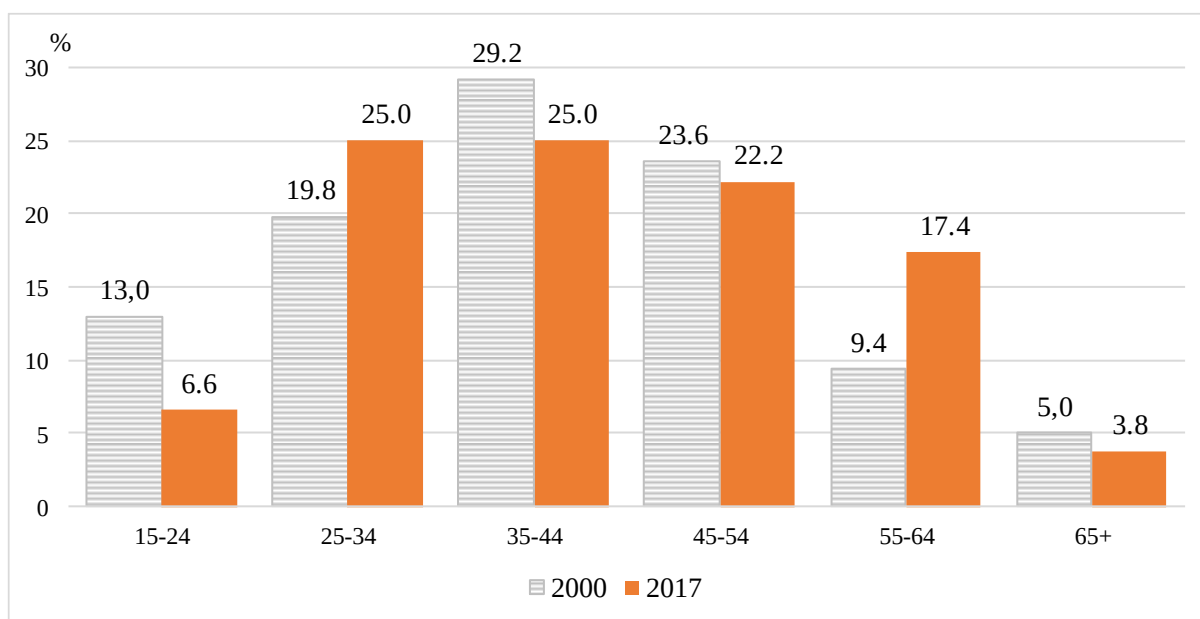


Рис. 2.8. Возрастная структура занятого населения, 2000, 2017, %

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

Республика Молдова не воспользовалась преимуществами демографического дивиденда в силу недостаточного спроса на труд, вследствие мирового финансово-экономического кризиса, безработицы, низких заработных плат, высокой трудовой миграции. Сокращение численности занятого населения на рынке труда и возрастание доли пенсионеров обостряет ситуацию с обеспечением финансовой устойчивости бюджетов социального стархования (Savelieva G., Zaharov S. [27, с. 111]).

Неформальная занятость. Процесс сегментирования рынка труда оказывает влияние на состояние рынка труда, разделяя его на формальный и неформальные сегменты (Zaharov S. [122].). Оценивая концептуальные положения, выделяют два подхода к анализу неформальной занятости: с точки зрения неокласической и институциональной теорий. Так, неокласическая теория объясняет её существование несоответствием спроса и

предложения на рынке труда, проявляющееся в сочетании избытка предложения труда и низкого спроса на труд. Согласно неоклассической теории работники делают выбор между рабочими местами исходя из своих предпочтений и максимизации суммарных выгод. С точки зрения институционального подхода в силу наличия бюрократических препон на рынке труда, мешающих свободному развитию конкуренции между работодателями, рабочей силой и наличия традиций, стереотипов поведения (имеется ввиду социально-экономические нормы и национальная экономическая ментальность, Ахмадеев Д.Р. [130, с. 24-29, 100]). Другая институциональная концепция сегментированного рынка труда - концепция двойственного рынка труда (дуализм рынка труда), а также разделение на формальный и неформальные сектора являются горизонтальной сегментацией рынка труда, подчёркивающей фрагментацию рынка труда, разделение рынка труда на сегменты с различными механизмами формирования занятости и заработной платы в каждом отдельном сегменте.

Неформальная занятость, как легальная деятельность работников без юридического оформления, не включенной в отчётности и не нашедшей своё отражение в контракте, используется работниками, не задействованными в структуре официальной трудовой деятельности, как средство для получения дохода. Отмечается отдельными исследователями и как средство выживания [130, с. 30]. Обстоятельства, вынуждающие людей соглашаться на неформальные отношения на рынке труда, являются доступность и простота отношений, не обременённая официальным контрактом, отсутствие ограничений для заключения устного договора найма между работодателями и работником, легальность занятости. В то же время ряд исследователей отмечают как положительные, так и отрицательные стороны неформальной занятости: уязвимость трудовых отношений при отсутствии их регистрации, высокая степень неопределённости и отсутствие социальной защиты лиц, занятых в неформальном секторе (Михайлов А.Ю. [305]), уход от налогообложения, возможность легального трудоустройства, неформальный сектор представляет ловушку для рабочей силы, так как низкая мобильность не позволит покинуть данный сегмент (Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. [144, с. 17]), нерегулярность и неупорядоченность трудовых неформальных отношений (Hart К. [87]), рынок труда растёт за счёт неформального сегмента с низкой производительностью труда из-за недоиспользования рабочей силы (Wachter М. [117]), большое влияние на экономическую деятельность предприятий оказывают транзакционные издержки (Сото Э. [222]), увеличение неформальной занятости снижает производительность труда (Perry G. et al [259, с. 192-193]).

Деление рынка труда на *формальный* и *неформальный* разбивает рынок труда на два сегмента (Рисунок 2.9., Таблица П 2.15.). Рынок труда сокращался, в основном, за счёт падения неформальной занятости (Zaharov S. [122, с. 202]). Только в 2009 и 2012 гг. наблюдалось одновременное сокращение занятости, как формальной, так и неформальной. Рост общего показателя занятости в 2013-2016 гг. (Рисунок 2.2., Таблица П 2.4.) обеспечивался за счёт неформальной занятости.

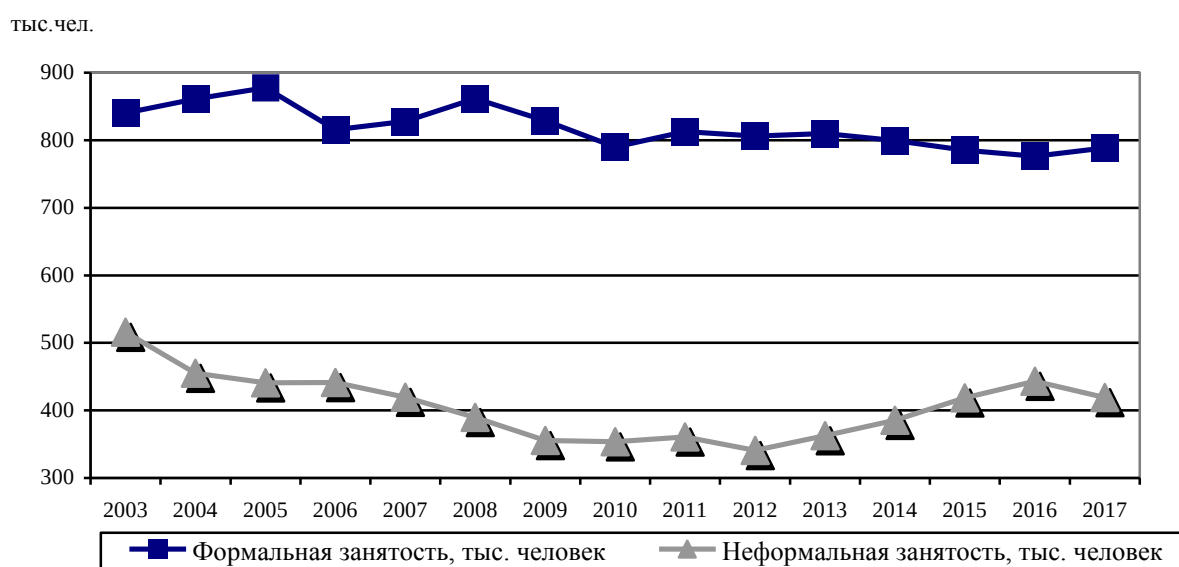


Рис. 2.9. Динамика формальной и неформальной занятости, 2003-2017, тыс.чел.
Источник: разработан автором на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

В процентном отношении увеличение удельного веса формального сегмента рынка труда до 2010-2012 гг. характеризуется положительно (Рисунок 2.10.). Последующее сокращение формальной занятости на рынке труда в 2014-2016 гг. при условии увеличения занятого населения определяет дальнейшее развитие рынка труда в Республике Молдова, в основном, за счёт неформальной занятости. Сокращение формального сегмента влечёт снижение числа взносов в бюджет социального страхования. Уход от налогообложения, недополучение средств в бюджет негативно влияет на развитие экономики [Кубишин Е. 178, с. 10].

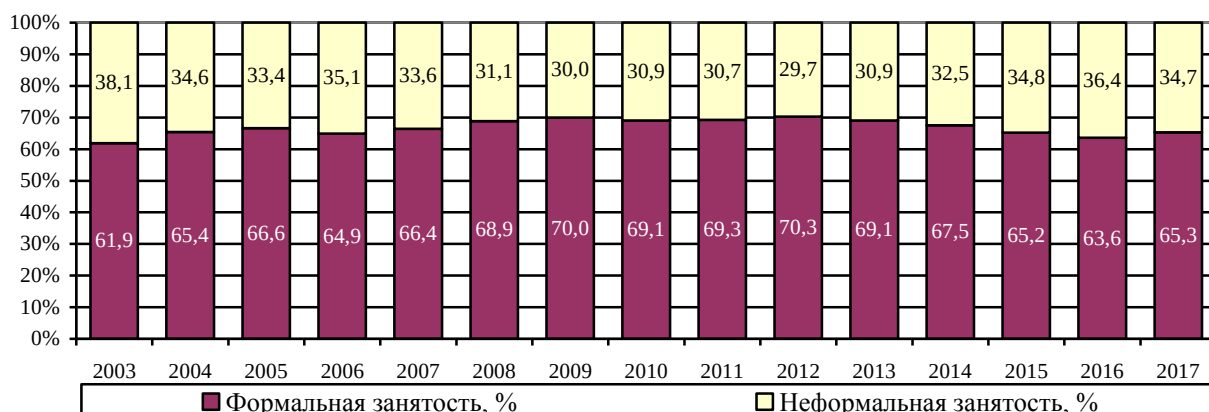


Рис. 2.10. Распределение занятого населения на формальную и неформальную, 2003-2017, %

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

Анализ неформальной занятости в условиях сокращения населения и демографического старения населения включает рассмотрение уровней неформальной занятости по возрастным группам. Самые высокие уровни неформальной занятости - в возрастных группах 15-24 и 65 и старше лет (Таблица 2.1.). В последней возрастной группе большинство занятых работает в неформальном сегменте. Рост неформальной занятости наблюдается практически по всем возрастным группам. Сокращение численности населения возрастной группы 15-24 лет в результате демографических процессов может способствовать снижению численности неформальной занятости в данной возрастной группе.

Таблица 2.1. Изменение неформальной занятости по возрастным группам, 2003-2017*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15-24	47,0	40,7	40,1	48,1	42,0	37,5	39,5	38,4	35,9	35,4	36,9	38,9	44,0	44,8	41,7
25-34	37,8	35,1	30,4	36,1	33,5	32,6	30,1	31,5	31,0	27,1	28,7	28,3	31,5	31,8	28,7
35-44	35,3	31,8	30,7	32,3	31,6	29,4	29,7	31,3	31,5	30,5	29,9	33,4	34,2	35,2	33,2
45-54	31,1	28,4	28,4	28,1	28,3	26,5	26,6	27,2	27,7	28,8	30,0	30,5	31,2	33,8	33,8
55-64	39,9	34,7	34,0	34,5	34,1	29,1	25,1	27,4	26,9	27,7	30,3	33,3	35,5	37,2	37,0
65+	79,4	77,9	79,1	70,2	66,3	65,1	61,5	55,6	54,2	53,1	60,2	60,4	66,5	68,4	66,2

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

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

Анализ возрастной структуры неформальной занятости позволяет определить, какие возрастные группы служат “драйверами” процесса формирования неформальной занятости (Таблица 2.2., Таблица П 2.16.). Сокращение доли возрастной группы 65 лет и старше свидетельствует, что неформальная занятость на рынке труда формируется на основе возрастных групп населения трудоспособного возраста. Доля старших возрастов в составе неформальной занятости на рынке труда увеличивается в основном благодаря

росту численности и соответственно доли возрастной группы 55-64 лет. Процесс старения населения, выражающийся в увеличении доли пожилого населения, будет способствовать увеличению доли возрастной группы 55-64 лет в составе неформальной занятости.

Таблица 2.2. Распределение неформально занятого населения по возрастным группам, 2003-2017, %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
15-24	12,5	11,2	11,3	14,4	12,0	12,0	13,5	12,8	11,9	11,1	10,6	9,5	9,9	8,6	7,9
25-34	18,9	19,2	17,3	20,6	19,8	21,2	20,7	24,6	24,2	22,7	23,6	22,1	22,6	22,4	20,7
35-44	26,8	25,9	23,7	22,1	23,4	23,3	24,1	23,3	23,9	24,0	22,9	24,5	24,0	24,1	23,9
45-54	23,4	23,5	24,7	23,7	24,3	24,1	25,4	23,9	24,0	25,2	24,7	23,2	21,6	21,4	21,6
55-64	9,7	10,7	12,2	12,0	13,3	12,6	11,5	11,9	11,9	13,3	14,1	15,7	16,1	16,8	18,5
65 лет и старше	8,7	9,5	10,8	7,2	7,2	6,8	4,8	3,5	4,1	3,7	4,1	5,0	5,8	6,7	7,3
15-44	58,2	56,3	52,3	57,1	55,2	56,4	58,3	60,6	60,1	57,8	57,1	56,1	56,5	55,1	52,5
45-64	33,1	34,1	36,9	35,7	37,6	36,7	36,9	35,8	35,8	38,5	38,8	38,9	37,7	44,9	40,1
25-54	69,1	68,6	65,7	66,4	67,5	68,6	70,2	71,8	72,1	71,9	71,2	69,8	68,2	67,9	66,2

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

Сокращение численности трудоспособного населения вследствие демографических изменений (Рисунок 2.1.) приведёт к изменению возрастной структуры занятого населения, в том числе и неформальной занятости. Изменения в горизонтальной сегментации рынка труда будут способствовать дальнейшему сокращению доли молодых и возрастанию долей старших возрастов в неформальном секторе рынка труда. Теория сегментации рынка труда в условиях старения населения позволяет рассматривать рынок труда через призму деления на формальный и неформальный и обосновывать необходимость повышения конкурентоспособности работников молодых и старших возрастных групп в трудоспособном возрасте на рынке труда.

Трудовая миграция в республике определяет динамику миграционных потоков – объём оттока потенциальных работников на национальном рынке труда вследствие как необходимости поиска рабочих мест, так и влияния разницы в уровнях заработной платы по сравнению с высокоразвитыми странами.

Процесс сокращения населения и демографическое старение, влияющие на формирование рынка труда посредством воспроизводства населения и возрастно-половой структуры рабочей силы, оказывают влияние и на процессы трудовой миграции.

Динамика изменения показателя численности трудовых мигрантов, представленная на Рисунке 2.11., характеризует состояние процесса трудовой миграции в стране. Начиная с 2004 года, можно говорить о стабилизации численности трудовых мигрантов с максимумом в 2005 году (394,5 тыс.чел.) и повторным медленным повышением с 2009

года. С 2006 по 2014 гг. численность трудовых мигрантов (входит в состав экономически неактивного населения) в Республике Молдова колебалась в пределах 294,9-341,9 тыс.чел., достигая нижних пределов в условиях глобального финансово-экономического кризиса с задержкой временного лага (Zaharov S. [121]). В 2011-2014 гг. - самый низкий процент прироста численности трудовых мигрантов за весь период исследования, что подтверждает процесс стабилизации числа трудовых мигрантов в стране.

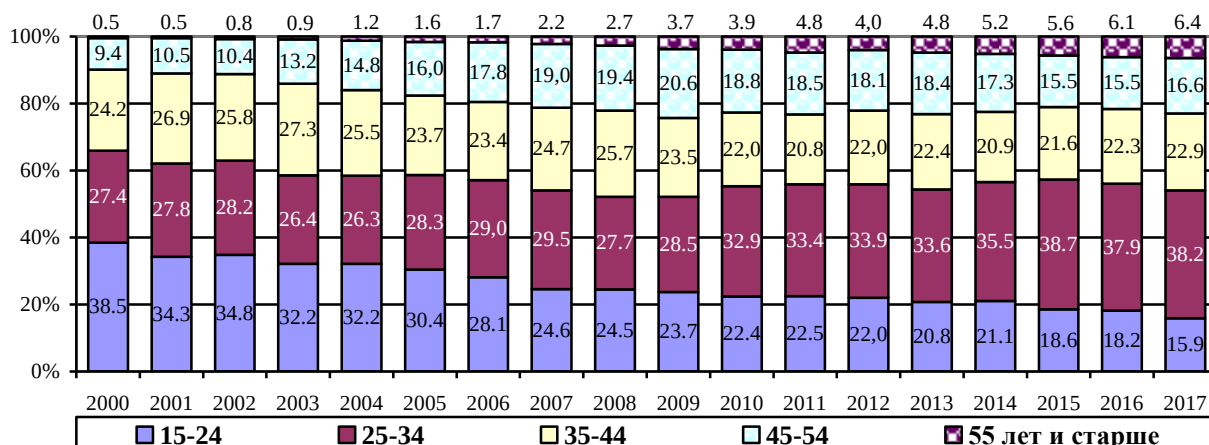


* расчёты автора

Рис. 2.11. Динамика численности населения, уехавшего за границу на работу или в поиске работы, 2000-2017, тыс.чел./%

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

По возрастным группам наблюдается сокращение доли младшей возрастной группы и повышение доли возрастных групп 25-34, 45-54, 55 лет и выше (Рисунок 2.12.). Сдвиги в возрастной структуре трудовых мигрантов объясняются изменением численности возрастной структуры населения в республике (Таблица П 2.17.). Сокращение доли возрастной группы 15-24 лет объясняется влиянием процесса старения населения: под влиянием низкой рождаемости численность населения возрастной группы 15-24 лет сокращается (процесс старения “снизу”). Постоянная потеря части молодого населения, которое больше подвержено процессам миграции, углубляет процесс старения населения в Республике Молдова и способствует поддержанию стабильной ситуации на рынках труда принимающих стран. Это потребует принятия специальных решений по управлению трудовой миграцией и по своевременной адаптации национальных рынков труда (Champion T. et al., [240]).



* Возрастная группа 65+ имеет низкие показатели численности трудовых мигрантов либо данная возрастная группа не попала в статистическую выборку.

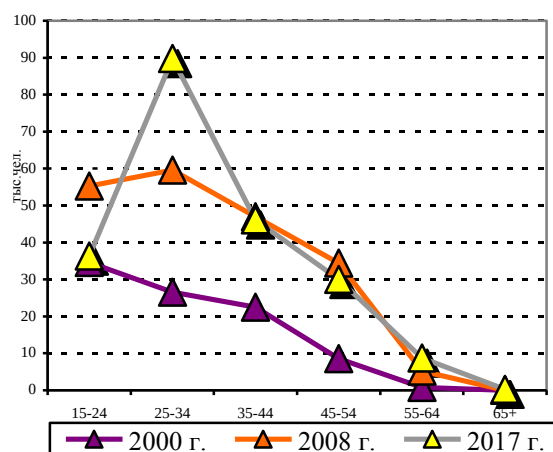
Рис. 2.12. Возрастная структура численности граждан, уехавших на работу или в поиске работы за границу*, 2000-2017, %

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

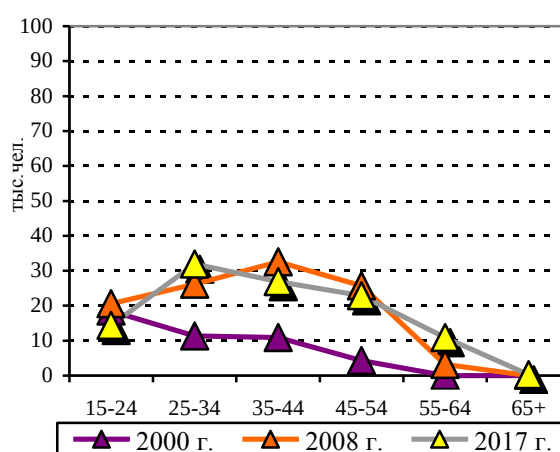
Распределение трудовых мигрантов по возрастным группам позволяет оценить соотношение возрастных групп мигрантов, как пример увеличение доли мигрантов старших возрастов почти в два раза.

Наибольшее численное увеличение по возрастной шкале имеет группа 25-34 лет, в основном, за счёт показателей численности мигрантов мужчин и мигрантов из сельской местности. Именно мигранты-мужчины и мигранты из сельской местности имеют соответственно наибольшую дисперсию в периоды между 2000, 2008, 2017 годами.

а). мужчины



б). женщины

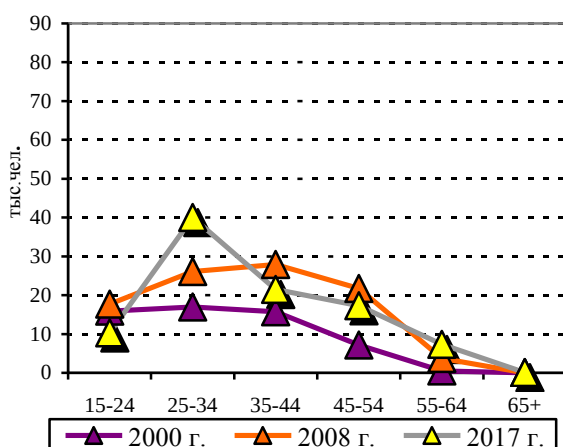


* Возрастная группа 65+ имеет низкие показатели численности трудовых мигрантов либо данная возрастная группа не попала в статистическую выборку.

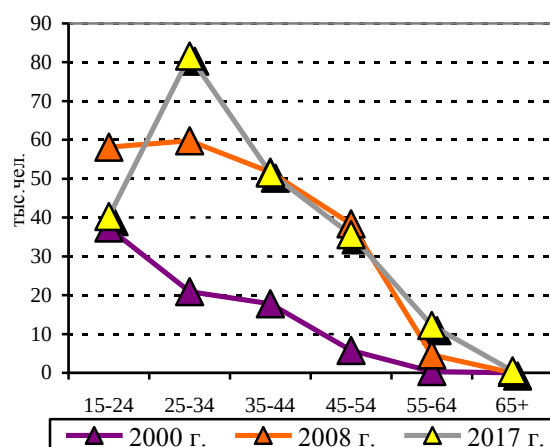
Рис. 2.13. Численность трудовых мигрантов по возрастным группам, мужчины/женщины, 2000, 2008, 2017*, тыс. чел.

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

а). город



б). село



* Возрастная группа 65+ имеет низкие показатели численности трудовых мигрантов либо данная возрастная группа не попала в статистическую выборку.

Рис. 2.14. Численность трудовых мигрантов по возрастным группам, город/село, 2000, 2008, 2017*, тыс.чел.

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

Динамика трудовой миграции населения (Рисунок 2.11.) коррелирует с изменением численности занятого населения (Рисунок 2.2.). В виду того, что численность занятого населения в городе практически не подверглась значительным изменениям (Рисунок 2.15.), можно предположить, что на флуктуации трудовой миграции оказало влияние сокращение численности сельского занятого населения.

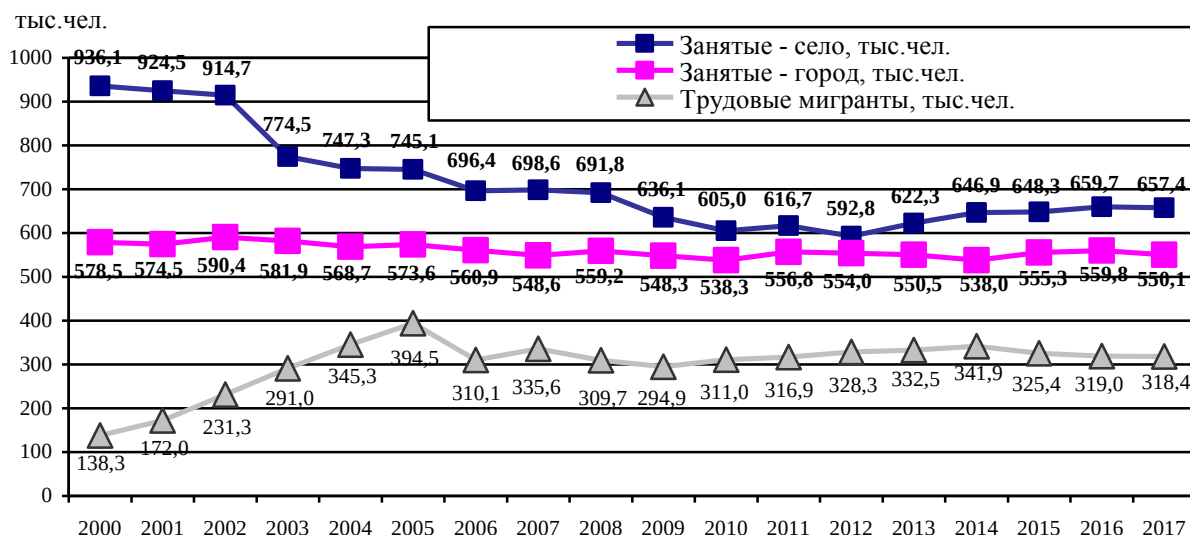


Рис. 2.15. Численность занятого населения (город, село) и трудовых мигрантов, 2000-2017, тыс. чел.

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

Изменения образовательного уровня коснулись категорий с высшим и средне специальным образованием. Доля трудовых мигрантов с высшим образованием

увеличилась за счёт возрастных групп 25-34, 35-44 и 15-24 лет, подтверждая тенденцию нацеленности молодёжи на получение образования, в том числе высшего (Савельева Г., Захаров С. [213]). Это подтверждается данными о молдавских трудовых мигрантах в России [191, с. 485]. Начинается процесс замещения на мигрантов с более высоким уровнем образования. В то же время численность мигрантов с профессиональным образованием примерно равна численности мигрантов без профессионального образования.

Таблица 2.3. Распределение населения, уехавшего на работу или в поисках работы за границу, по уровню образования и возрастным группам, 2008, 2017, %

	Всего		15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+	
	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	..	100,0
Высшее	9,5	14,6	6,6	8,3	11,6	20,9	7,2	10,2	11,3	12,7	22,9	14,3	..	14,3
Средне Специальное	12,4	11,0	4,4	11,3	9,3	7,8	16,9	10,3	19,8	14,9	20,4	20,4	..	28,5
Вторичное (начальное) профессио- нальное	28,8	25,0	18,8	23,7	23,4	18,8	38,1	28,5	36,1	33,9	32,4	29,1	..	28,6
Лицей; среднее общее	27,4	23,6	29,2	21,0	29,1	20,8	26,9	25,7	25,0	28,7	18,1	26,5	..	28,6
Гимназия	21,3	25,6	39,5	35,3	26,2	31,3	10,8	25,2	7,6	9,8	4,9	9,7	..	0,0
Начальное или без начальной школы	0,6	0,2	1,5	0,4	0,4	0,4	0,1	0,1	0,2	0,0	1,2	0,0	..	0,0

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

Демографические факторы могут препятствовать росту чистой миграции, в том числе часть трудовых мигрантов, в основном, в возрасте 40-64 лет возвращается домой после окончания работы (Рисунок 2.12.), что подтверждает исследователь Лившиц М. [180]. В старших возрастах работники не меняют часто место работы и повышение доли этого контингента в общей численности населения в трудоспособном возрасте может способствовать сокращению доли национальных трудовых мигрантов (Greenwood М. [84]). Таким образом, старение рабочей силы оказывает определенное влияние на ее географическую мобильность.

Сокращение численности трудовых мигрантов повлечёт дальнейшее сокращение денежных переводов из-за границы от трудовых мигрантов (сокращение доли денежных переводов из-за границы в составе располагаемых доходов населения), являющихся одним из изначальных движущих факторов экономического роста страны, имеющих важное значение для стабильного развития национальной экономики. Уменьшение объёма трансфертов может привести к снижению потребления в стране и соответственно снижению ВВП, что, в свою очередь, при повышении показателей эластичности занятости

населения по валовому внутреннему продукту (ВВП) может повлиять на снижение уровня экономической активности населения. Показатель эластичность занятости населения по валовому внутреннему продукту (ВВП), определяющий взаимосвязь численности занятого населения и показателей ВВ, рассчитывается как соотношение прироста занятости в процентах на один процент прироста ВВП (в текущих ценах или ценах базового года). Средние значения эластичности занятости по ВВП в текущих ценах за период 2000-2016 гг. составили 0,02, в тоже время за период 2008-2016 гг. значения показателя эластичности увеличились до 0,19. Теснота взаимосвязи увеличивается. [Захаров С. 155, с. 188-190].

2.2. Основные характеристики безработицы

Любая экономическая система, осуществляющая товарное производство, имеет безработицу, в общетеоретическом плане безработица определяется как разница между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, их несовпадение, несоответствие, имеет циклический характер. Будучи неизбежным и негативным явлением, безработица – следствие процессов, происходящих на рынке труда, и наряду с другими макроэкономическими показателями, в том числе и занятостью, характеризует качество экономического роста, будучи резервом рабочей силы для структурной перестройки экономики и экономического подъёма.

Основная тенденция безработицы населения в республике – это её снижение (Рисунок 2.16.). С некоторыми флуктуациями в последние годы официальный уровень безработицы составляет около 4%, что почти вдвое ниже, чем в странах ЕС (Таблица П 2.14.). Фактическая безработица была бы намного выше, если бы у населения не было возможности эмиграции в поисках заработка. Динамика численности безработных со снижением до 2008 г. и повышением в 2009-2010 гг. вследствие влияния мирового финансово-экономического кризиса на экономику республики, повторяет этапы, характерные для динамики занятого населения (Рисунок 2.2.). Значения показателей безработицы, имеющие циклический характер на этапе с 2009 - 2017 гг., характеризуют рынок труда как цивилизованный, определяющийся рыночными факторами, интеграцией в мировую экономику и влиянием экзогенных факторов (Савельева Г., Захаров С. [212]).



Рис. 2.16. Динамика общей численности безработных и общего уровня безработицы (по критерию МОТ), 2000-2017, тыс. чел.

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

Уровень безработицы, оценивающий состояние безработицы на макро-уровне, постепенно снижается на протяжении всей возрастной шкалы (Рисунок 2.17.), что объясняется наличием опыта в поиске работы, трудового стажа, профессионального опыта. Самый высокий уровень безработицы традиционно имеет молодёжная возрастная группа 15-24 лет – 11,8% в 2017 г. (Таблица П 2.5.), так как на рынке труда самый интенсивный поиск работы приходится на начальный этап трудовой деятельности, сопровождающийся пробами и ошибками. Данный факт свидетельствует о высокой степени неопределённости и информационной непрозрачности для молодёжи на рынке труда в Республике Молдова. Часто уровень безработицы молодёжной возрастной группы превосходит вдвое общий уровень безработицы по стране (Савельева Г., Захаров С. [212]). Уровень безработицы возрастной группы 55-64, включающий лиц предпенсионного и пенсионного возраста, относящихся к уязвимым категориям с точки зрения занятости, не снижался (за исключением 2014 г.) и в то же время является одним из самых низких (ниже среднего на 2,0 п.п. в 2017 г.) (Zaharov S. [41, с. 49]). Согласно статистическим данным НБС риск попадания для данной возрастной группы в разряд “безработных” невелик, особенно для женщин (Рисунок 2.20.). Меньший риск потери работы может отражать факт ухода с рынка труда и выход на пенсию, чем стать безработным с более высокой длительной безработицей (Таблица П 2.10., Таблица П 2.11.). Уровень трудоустроенности женщин данной возрастной группы значительно уступает другим возрастным группам (Таблица 2.11.). Вероятнее всего дискриминация в возрастной группе 55-64 лет существует и в других формах (низкой оплаты труда, принудительного сокращённого

рабочего дня, плохих условий труда и т.д.), возможность которых существует вследствие наличия неформального сегмента на рынке труда.

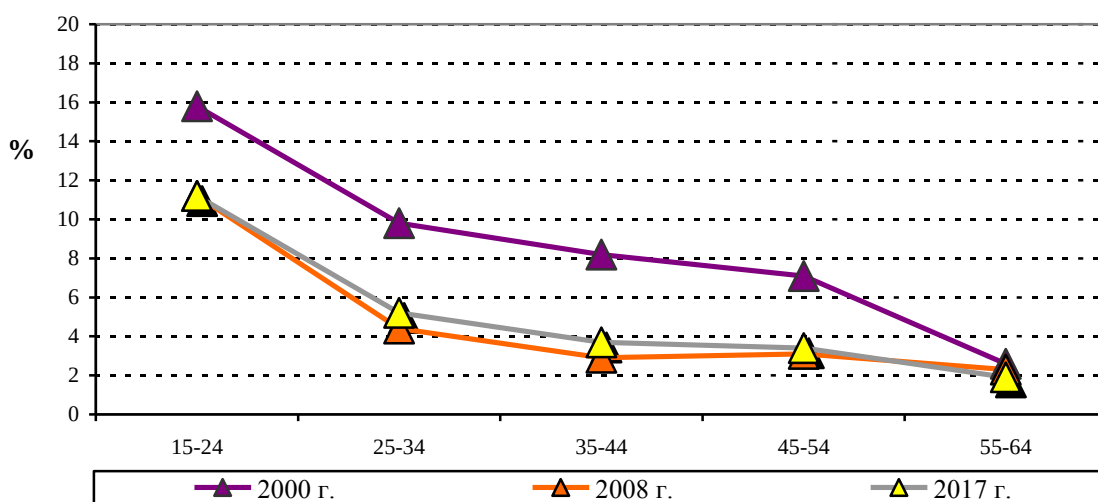
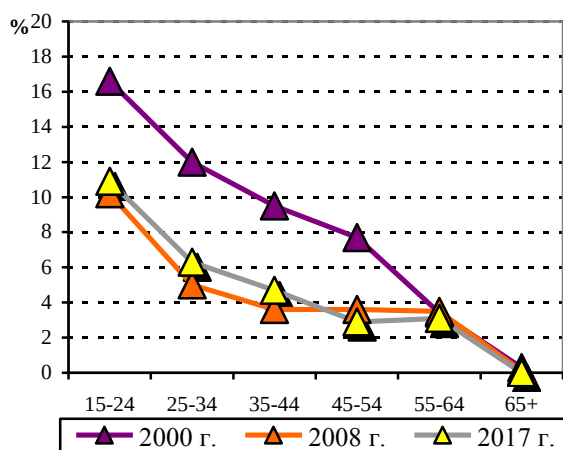


Рис. 2.17. Общий уровень безработицы по возрастным группам, 2000, 2008, 2017 гг., %

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

Уровень безработицы мужчин превышает уровень безработицы среди женщин (Рисунок 2.18.). Безработица является большим риском для мужчин, чем для женщин в стране. Более низкие риски безработицы для женщин предопределяются рядом культурных и экономических факторов, в силу которых женщины легче, чем мужчины, адаптируются и соглашаются на низкооплачиваемую работу и, как следствие, имеют более низкие уровни безработицы практически по всей возрастной шкале. Высокая гендерная дифференциация безработицы возрастной группы 25-34 лет объясняется рождением и необходимостью ухода за детьми, что подтверждается более высоким уровнем занятости мужчин данной возрастной группы (Рисунок 2.4.). В связи с этим, женщины уступают мужчинам по объёмам трудового опыта, что снижает их конкурентоспособность на рынке труда.

а). мужчины



в). женщины

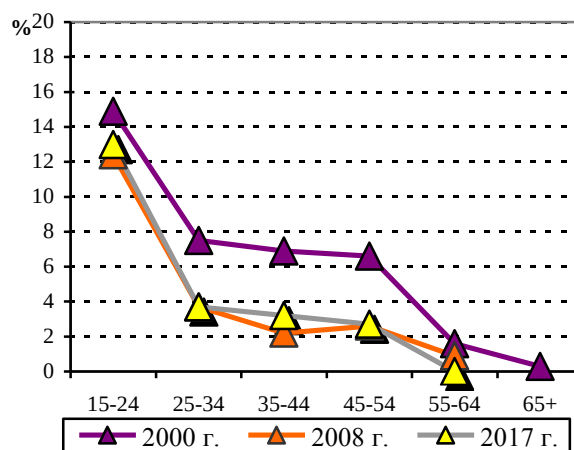


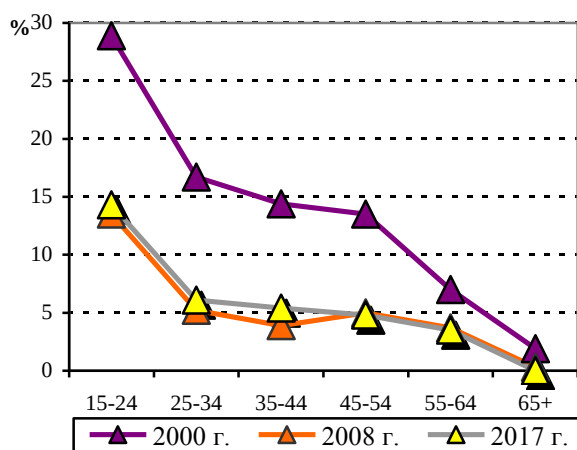
Рис. 2.18. Уровень безработицы по возрастным группам, мужчины/женщины, 2000, 2008, 2017 гг., %

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

Уровень безработицы в городской и сельской местности постепенно снижается. Городская безработица выше сельской (Рисунок 2.19.), несмотря на наличие большей части населения и численности занятых в сельской местности (Таблица П 2.8.) и постоянной внутренней миграции сельского населения в город. Высокие показатели имеет молодёжная возрастная группа 15-24 года. В тоже время в сельской местности они ниже по причине высокой трудовой миграции (Таблица П 2.7.; Рисунок 2.14.; Таблица П 2.22.).

Анализ данных безработных город/село (Рисунок 2.19.) показал, что, несмотря на различные тенденции в динамике уровней безработицы в городе и селе, их уровни сближаются.

а). город



б). село

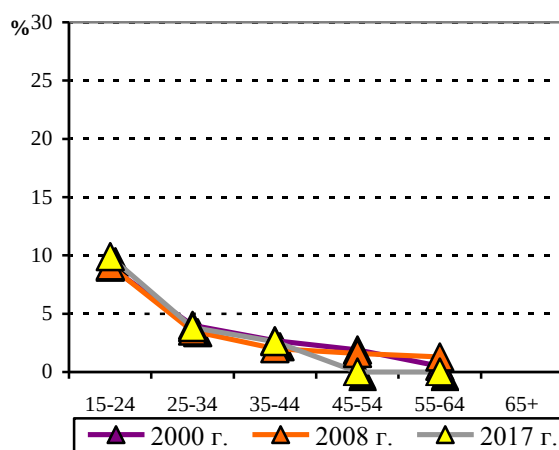


Рис. 2.19. Уровень безработицы по возрастным группам, город/село, 2000, 2008, 2017 гг., %

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

Главным источником дифференциации безработицы являются изменения безработицы по возрастам, за счёт изменения демографического фактора в отличие от оценок безработицы по полу, места жительства, что подтверждает исследователь Заяц О.В. на примере анализа безработицы стран с переходной экономикой в России и странах ЦВЕ [157, с. 58-59].

Наряду с фактической безработицей существуют формы скрытой безработицы. Одной из форм скрытой безработицы в республике явились отпуска по инициативе администрации (Таблица 2.4.). Число наёмных работников, находившихся в отпуске по инициативе администрации, сократилось от 99,8 тыс.чел. в 2000 году до 24,4 тыс.чел. в 2010 году (почти в четыре с половиной раза), и до 15,6 тыс.чел. в 2013 году. В Молдове, в основном, это касается сферы строительства и обрабатывающей промышленности. Констатируется факт практического сокращения отпусков по инициативе администрации, как одной из форм скрытой безработицы до низких, незначимых величин.

Таблица 2.4. Число наёмных работников, которые находились в отпуске по инициативе администрации^{1, 2}

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Всего, тыс.чел.	99,8	83,3	72,8	54,9	43,7	33,1	31,1	28,2	25,5	28,8	24,4	20,4	19,1	15,6
в % по отношению к средней численности работающих (на конец года)*	13,9	12,7	10,6	8,1	6,6	5,1	4,8	4,5	4,1	4,9	4,2	3,2	3,8	2,1

* Расчёты автора.

¹ Данные за 2011 год не сравнимы с предшествующими годами.

² С 2014 г. в НБС РМ отсутствуют данные по приведенному показателю.

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

Для оценки ситуации на рынке труда интерес представляет время нахождения в ситуации безработного и поиска работы, которое имеет тенденцию уменьшения благодаря проведению активных мер в области повышения занятости трудоспособного населения.

Таблица 2.5. Средняя продолжительность безработицы, 2000-2017, месяцы

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего, месяцы	14,9	14,7	14,7	12,7	12,1	12,6	10,9	10,2	9,4	8,8	9,2	9,5	9,1	8,1	8,1	8,7	7,5	7,7

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

Анализ распределения по продолжительности безработицы показывает, что доля безработных с высокой продолжительностью безработицы (12 месяцев и выше) сократилась (Таблица 2.6.). Если рассматривать по возрастным группам, то возрастные группы 15-24 и 25-34 лет имеют наивысшие доли по продолжительности безработицы до

3 месяцев. Показатели возрастной группы 55-64 лет уступают общим показателям. С одной стороны снижение доли безработных возрастной группы 55-64 лет происходило медленнее, чем в других возрастных группах безработных (Таблица П 2.10., Таблица П 2.11.). С другой стороны, значения данной возрастной группы практически не влияют на общий показатель безработицы ввиду низких значений и не могут служить резервом для увеличения численности занятого населения (Таблица П 2.9.). Существует риск и большая вероятность того, что после потери работы работники старшего возраста лишатся стимула и выйдут из состава рынка труда, предпочитая пенсию состоянию безработицы, что подтверждается исследованием “Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте” МБТ [154, с. 25].

Таблица 2.6. Распределение безработных по продолжительности безработицы и возрастным группам, 2017, %

	2000	2017	в том числе по возрастным группам					
			15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
меньше 3 месяцев	14,9	33,1	50,5	35,8	25,8	21,8	24,4	0,0
3-5 месяцев	10,4	25,6	29,0	28,4	22,6	20,4	24,4	0,0
6-11 месяцев	14,3	17,7	9,3	15,4	27,4	18,0	20,0	0,0
12-23 месяцев	22,0	15,0	8,4	14,8	13,7	23,1	17,8	0,0
24 месяца и более	38,4	8,6	2,8	5,6	10,5	16,7	13,4	0,0

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

Важно также отметить, что на состояние безработицы влияет трудовая миграция, сглаживая показатели по безработице, занижая их истинные значения, которые были бы намного выше, если бы не высокая трудовая миграция населения. По причине отсутствия возможностей в области трудоустройства люди покидают рынок труда и не являются более его участниками, сокращая и показатели безработицы, прежде всего это относится к молодёжной возрастной группе 15-24 лет и 55-64 лет, что подтверждается и мировой практикой [154, с. 24].

В соответствии с теоретическими концепциями рынка труда нулевой уровень безработицы не может быть достигнут, ввиду этого постоянный мониторинг безработицы, отслеживание её тенденций необходимо для эффективной деятельности экономики.

Высокий уровень безработицы у молодёжи (15-24 лет) согласно исследованию (Рисунки 2.17.-2.19.) отмечается у молодёжи с высшим, средне специальным и начальным профессиональным образованием, в том числе и в связи с ожиданием более высокой резервной заработной платы (Crîșmaru M. [8, p. 69]).

Таблица 2.7. Характеристики общего уровня безработицы по образованию и возрастным группам, 2008, 2017, %

	Всего		15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+	
	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017
Всего	4,0	4,1	11,2	11,8	4,4	5,1	2,9	3,9	3,1	2,8	2,3	2,1	0,1	0,2
Высшее	4,6	3,7	19,3	12,8	4,7	4,6	2,4	2,1	2,6	3,1	2,3	1,0	-	1,0
Среднее специальное	3,3	3,7	8,1	16,9	4,5	1,8	2,0	4,8	3,6	2,9	2,6	1,9	0,7	-
Вторичное (начальное) профессиональное	4,3	4,7	11,6	11,5	4,5	5,2	3,9	5,7	3,4	3,3	3,1	2,9	-	-
Лицей; среднее общее	3,7	4,0	9,3	11,5	4,2	7,0	2,5	3,4	3,1	2,5	2,3	2,5	-	-
Гимназия	3,7	4,3	8,3	9,6	4,0	5,8	3,2	4,2	2,0	1,2	1,4	1,6	-	-
Начальное или без начальной школы	1,8	4,5	7,5	5,9	2,4	4,4	-	4,2	6,0	31,6	-	8,8	-	-

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

На рынке труда всегда есть в наличии безработица и незанятые рабочие места, анализ соответствия числа вакантных мест и численности безработных, зарегистрированных Национальным Агентством Занятости Населения (НАЗН), дает возможность оценить напряжённость на рынке труда (Zaharov S. [119]). Так, за анализируемый период 2008-2016 гг. отмечается дисбаланс на рынке труда между числом вакансий и численностью безработных: в 2008 г. число вакансий превышало численность зарегистрированных безработных, с 2009-2016 гг. численность безработных выше числа предложений рабочих мест. В 2017 г. число вакантных рабочих мест не достигло параметров 2008 года (Таблица 2.8.).

В 2009-2010 гг. были отмечены дальнейшим падением показателей занятости в республике (соответственно сокращение занятого населения на 2,5 п.п. и 1,5 п.п.), самым высоким числом обращений в территориальные подразделения занятости населения и соответственно повышением коэффициента напряжённости (отношение числа зарегистрированных безработных к числу зарегистрированных вакантных рабочих мест), отражающего степень разбалансированности рынка труда. В 2016г. достигнутый уровень регистрируемой безработицы составил 3,9 % и на одно вакантное место приходилось 1,12 зарегистрированных безработных НАЗН. В 2017 г. данные показатели составили 3,3 % и 0,93. В тоже время необходимо отметить, что снижение коэффициента напряжённости вызвано сокращением числа зарегистрированных безработных НАЗН в 2017 г. Значения коэффициента напряжённости в 2009-2011 гг. отличны от значений других лет, а амплитуда колебаний в последующие годы (около единицы) свидетельствует о стремлении данного показателя к равновесию и наличии устойчивого тренда (Таблица

2.8.). Тем не менее после 2008 г., несмотря на рост, общий уровень трудоустройства не превысил 40,0 %.

Таблица 2.8. Характеристики коэффициента напряжённости, 2008-2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Число зарегистрированных вакантных рабочих мест НАЗН,* тыс.мест	49,0	27,1	30,2	28,3	35,1	37,5	41,5	42,3	44,6	45,4
Численность зарегистрированных безработных НАЗН, тыс.чел.	46,2	79,2	81,5	67,3	51,4	43,5	42,2	50,6	50,0	42,1
Коэффициент напряжённости**, единицы	0,94	2,92	2,70	2,38	1,47	1,16	1,02	1,20	1,12	0,93
Доля трудоустроенных безработных**, %	48,0	21,5	18,0	20,1	30,3	38,5	38,8	33,2	35,3	39,5
* на основании предложений предприятий (экономических единиц);										
** расчёты автора.										

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

Анализ вакантных мест показал, что основной их удельный вес приходится на рабочие профессии, а доля рабочих мест для служащих увеличивается (См. Таблицу 2.9.). Так, согласно данным Национального Агентства Занятости Населения в 2017 г. из зарегистрированных вакантных мест 68,6 % для рабочих профессии и 31,4 % для служащих, тогда как 65,8% от зарегистрированных безработных НАЗН не имеют профессий, квалификации (Таблица 3.11.). Работодателя интересует качество рабочей силы. Образовательный уровень становится ключевым моментом на рынке труда, в связи с чем необходимо исследование ситуации по профессиям, прогноз рынка труда по профессиям.

Таблица 2.9. Структура вакантных мест на основании предложений предприятий, 2008-2017, %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего, в т.ч.:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
для рабочих	75,8	75,2	77,5	79,6	78,6	74,4	70,2	72,3	67,6	68,6
для служащих	24,2	24,8	22,5	20,4	21,4	25,6	29,8	27,7	32,4	31,4

Источник: расчёты автора

Количественная интерпретация вакансий и зарегистрированных безработных позволяет отметить различие как по рабочим профессиям, так и по вакансиям для служащих, что представлено на Рисунок 2.20.

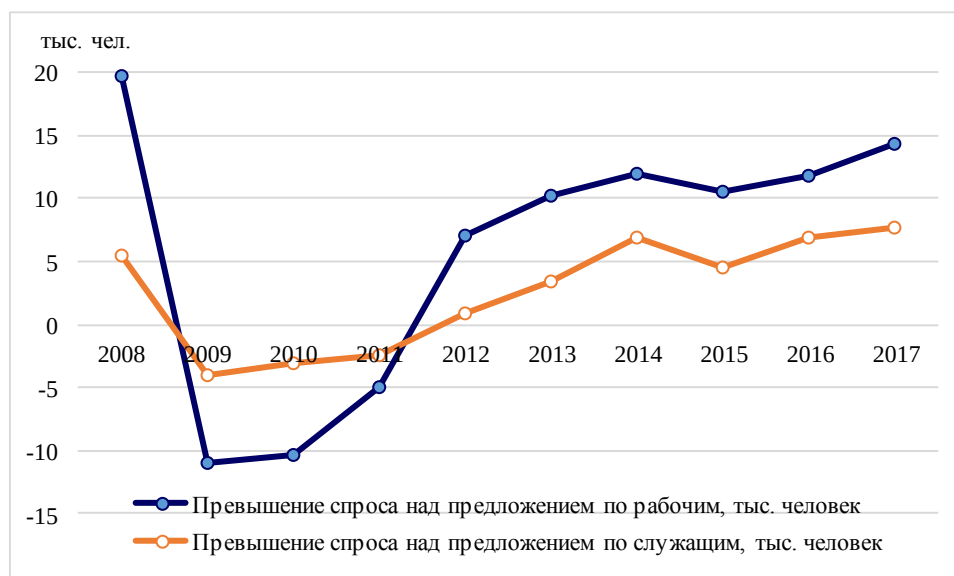


Рис. 2.20. Различие спроса работодателей и предложения безработных по рабочим и служащим (синие и белые воротнички), 2008-2017, тыс.чел.

Источник: расчёты автора

Более глубокое исследование сложившейся ситуации показало, что в основном несоответствие количества вакансий и численности безработных связано как с профессионально-квалификационным уровнем, так и имеющейся инфраструктурой в территориальном разрезе (Cotelnic V. [7, р. 36]), что подтверждается и фактическими данными НАЗН: в основном вакансии находятся в городской местности, тогда как большинство безработных проживает в сельской местности.

Для анализа соотношения между безработицей и вакансиями проведено исследование на основе кривой Бевериджа (эмпирическое соотношение между безработицей и вакансиями). Рынок труда республики сохраняет гибкость и стремление к равновесию несмотря на влияние внешних и внутренних факторов (экономические кризисы, изменение инфраструктуры, торговые ограничения на экспорт, климатические условия т.д.). Анализ показал, что смещение кривой Бевериджа к оптимальной позиции влево и вверх к линии равновесия между безработицей и вакансиями после 2010 г. означает возвращение кривой к балансу 2008 г. (Рисунок 2.21.). В состоянии равновесия скорости нахождения безработными работы и заполнения вакансий фирмами совпадают. В то же время устойчивая обратная зависимость между анализируемыми показателями нарушается: рост количества вакантных мест в 2010 г. не был компенсирован снижением уровня безработицы, а их сокращение в 2011 г. - ростом уровня безработицы. Рост безработицы в 2009-2010 гг., вызванный экономической ситуацией (Informația operativă Ministerul Economiei, 2009), был в некоторой степени компенсирован наличием вакантных мест, в то же время увеличилась трудовая миграция (за период 2009-2014 гг. численность

трудоустроенных выросла на 16,0 %). Смещение кривой Бевериджа позволяет выявить структурные изменения на рынке труда. Так, незначительное смещение кривой вправо, сокращение численности трудовых мигрантов и ухудшение экономической ситуации в стране в 2015 г. способствовали повышению уровня безработицы (Рисунок 2.11., Рисунок 2.16.).

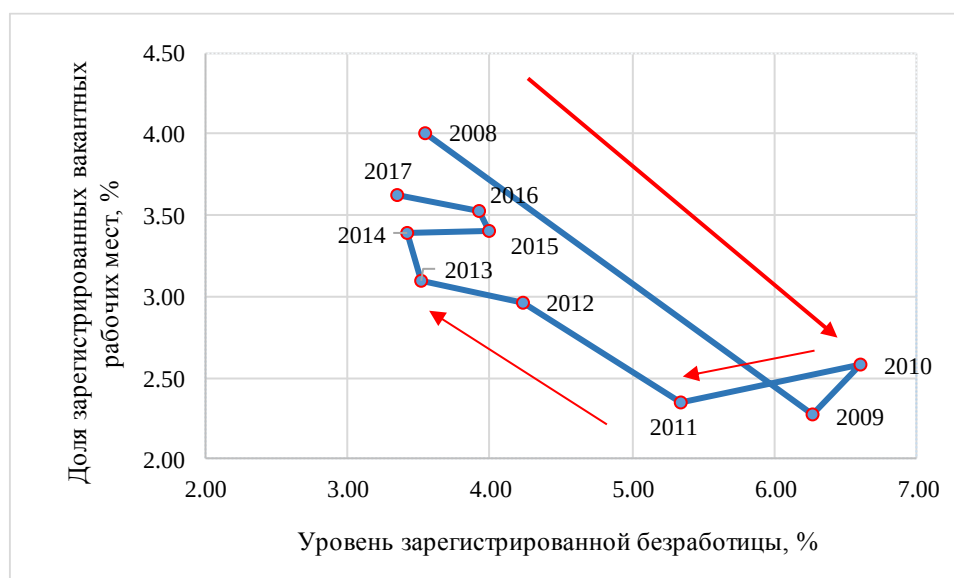
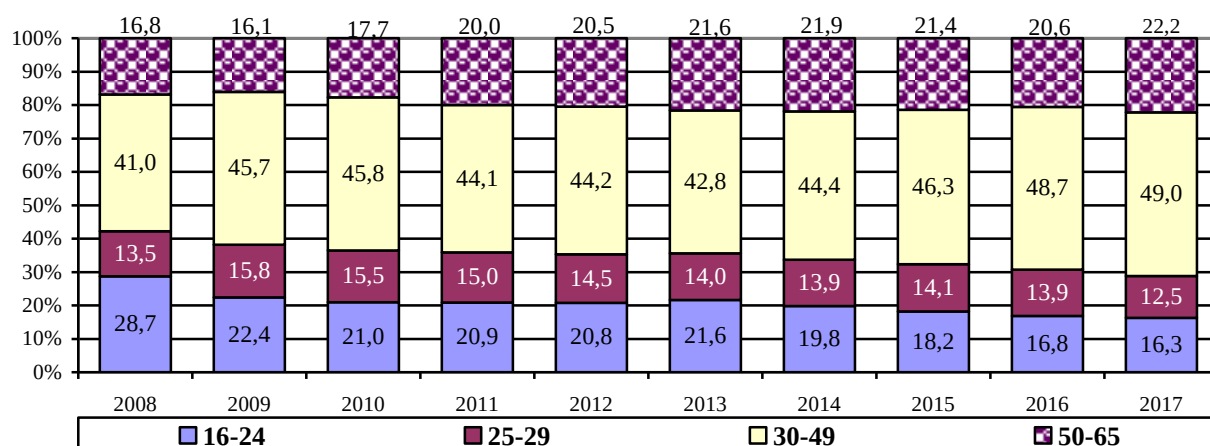


Рис. 2.21. Кривая Бевериджа, 2008-2017

Источник: расчёты автора

В период 2008-2017 годов имели место и структурные сдвиги в возрастной структуре безработных: сокращение доли молодёжи (12,4 п.п.) и повышение удельного веса возрастных групп 30-49 и 50-64 лет (Рисунок 2.22.)



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

Рис. 2.22. Возрастная структура зарегистрированных безработных НАЗН, 2008-2017, %

Источник: расчёты автора

Причём наибольший рост был зарегистрирован в возрастной группе 50-64 лет к 2015 г. по сравнению с 2008 г., в тоже время возрастная группа 16-24 сократилась практически вдвое (Таблица 2.10.).

Таблица 2.10. Динамика зарегистрированных безработных НАЗН по возрастным группам*, 2008-2017, %

	2008*	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	100,0	171,4	176,3	145,5	111,1	94,0	91,2	109,5	108,3	91,1
16-24 лет	100,0	133,5	128,8	106,1	80,7	70,7	62,8	69,3	63,3	51,7
25-29 лет	100,0	201,2	203,3	161,5	119,2	98,0	94,4	114,8	111,9	84,9
30-49 лет	100,0	190,9	196,8	156,3	119,6	97,9	98,6	123,5	128,4	108,6
50-65 лет	100,0	164,6	186,1	173,6	135,8	121,0	119,3	139,6	132,9	120,7

* 2008 год выбран в качестве базисного года для сравнения с данными других лет.

Источник: расчёты автора

Показатели, характеризующие трудоустройство зарегистрированных безработных по возрастным группам, имеют важное значение для оценки эффективности проводимых активных политик в области занятости населения. Из анализа данных, представленных на Рисунке 2.23, следует, что по уровню трудоустройства возрастные группы существенных различий не имеют за исключением возрастной группы 50-65 лет.

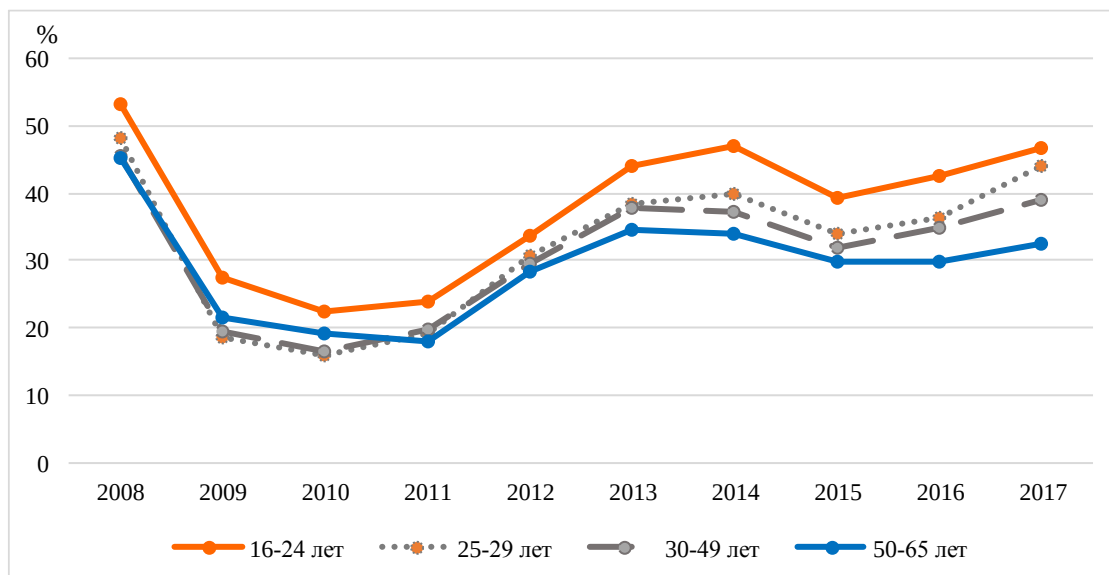


Рис. 2.23. Доля трудоустроенных зарегистрированных НАЗН безработных в % от общего количества безработных по возрастным группам, 2008-2017

Источник: расчёты автора

Наиболее низкий уровень трудоустроенности отмечается в возрастной группе 50-65 лет и, особенно, у категории женщин (Таблица 2.11.), что вызывает необходимость более глубокого исследования причин сложившейся ситуации, необходимость снятия барьеров в

увеличении их занятости на рынке труда, особенно, в связи с повышением пенсионного возраста для женщин в период 2017-2028 гг.

Таблица 2.11. Характеристика трудоустроенности зарегистрированных НАЗН безработных по полу и возрастным группам, 2008-2017, в % от общего количества мужчин/женщин данной возрастной группы

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	М ¹	Ф ²	М	Ф	М	Ф	М	Ф	М	Ф	М	Ф	М	Ф	М	Ф	М	Ф	М	Ф
Всего	45,1	50,7	19,6	23,3	16,5	19,5	17,3	23,0	28,5	31,9	35,7	40,9	36,3	41,3	30,7	35,8	32,6	38,4	38,9	40,3
16-24	51,6	54,0	22,9	31,3	18,7	25,7	18,2	28,9	29,7	36,9	41,0	46,3	43,3	50,2	35,2	43,2	37,2	48,6	46,4	47,1
25-29	43,1	52,9	15,8	21,5	13,6	17,9	14,9	23,2	29,3	31,9	35,4	40,4	36,9	42,4	31,8	36,2	33,5	39,3	44,3	43,6
30-49	40,2	51,1	17,7	21,2	14,4	18,2	16,7	22,5	26,6	31,8	33,5	41,0	34,1	39,9	29,1	34,7	32,2	37,4	38,3	39,9
50-65	49,5	39,5	23,9	18,5	20,9	16,6	18,8	16,6	30,2	25,3	35,3	33,4	34,7	33,1	29,9	29,8	29,7	30,3	32,9	32,1

¹ М – мужчины;

² Ж - женщины.

Источник: расчёты автора

Анализ безработных по видам экономической деятельности показал, что сфера услуг доминирует среди отраслей экономики, как по удельному весу безработных, так и по доле трудоустроенных (Таблица 2.12.), а также в промышленности и в сельском хозяйстве.

Таблица 2.12. Структура безработных по видам экономической деятельности, 2008, 2017, %

	2008	2017
Всего, в т.ч. были заняты в	100,0	100,0
Сельском хозяйстве	8,9	9,3
Промышленности	11,7	9,7
Строительстве	2,5	2,9
Услугах	28,4	33,8
Прочие (в том числе впервые ищущие работу, вернувшиеся после перерыва, др.)	48,5	44,3
<i>Трудоустроены в (из общего числа безработных)</i>		
Всего, в т.ч.	100,0	100,0
Сельское хозяйство	9,1	14,3
Промышленность	33,9	29,5
Строительство	5,1	7,7
Услуги	51,9	48,5

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

Состояние экономики, изменения отраслевой инфраструктуры, уровень оплаты труда и многие другие факторы экономического, социального и культурного характера, происходящие в процессе общественного развития, в конечном счете, отражаются тем или иным образом на развитии рынка труда [34, р. 19], на уровне занятости трудоспособного населения и численности безработного населения.

Проведенные исследования в области наличия свободных рабочих мест/вакансий, заявленных работодателями и возможных претендентов или безработных, зарегистрированных службами НАЗН, позволили выявить ряд факторов, имеющих важное значение для стабильного функционирования рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения населения, в том числе среди таковых следует отметить отсутствие прогноза рынка труда (рабочей силы), а также статистических данных соответствия предложения и потребности в рабочей силе по профессиям.

2.3. Образовательные характеристики рабочей силы

Основной тенденцией рынка труда до 2012 года, было сокращение численности занятых выпускников начальной школы, гимназии и лицея (Рисунок 2.24., Таблица П 2.18., Zaharov S. [120]). Тенденция сокращения занятых работников с низким уровнем образования имеет место в общемировой практике, так как современный рынок труда нуждается в рабочей силе, имеющей специальность и опыт работы, что отмечается в трудах таких ученых как Вишневский А., Денисенко М. [139, 285], Капелюшников Р.И. [164, с. 17-18], Manyika J. et al [251] и др. В то же время в 2013-2016 гг. на рынке труда Республики Молдова зарегистрирован рост численности как занятых, так и безработных с уровнем образования начальной школы, гимназии и лицея, и как следствие, привело к увеличению безработных с низким уровнем образования (Таблица 2.7., Таблица 3.11.). Динамика численности занятого населения по уровню образования отражена на Рисунке 2.3.1. [720,2; 805,5], в том числе приведена тенденция изменения неформальной занятости (Zaharov S. [122, с. 202]) имеющей связь с уровнем образования (Васильев В.Н. и др. [137, с. 54]).

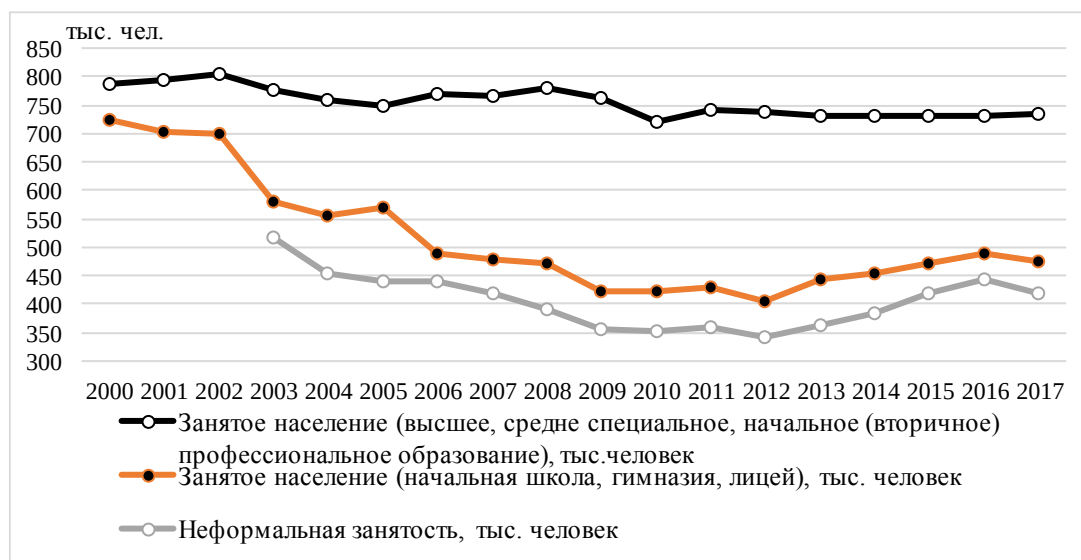


Рисунок 2.24. Динамика общей численности занятых с различными уровнями образования и численности неформальной занятости, 2000-2017, тыс. чел.

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

Из анализа данных динамики изменения рабочей силы по образованию и возрасту (Таблице 2.12.) следует, что в 2017 г. по сравнению с 2000 г. наибольший удельный вес составляют старшие возрастные группы 45-54 и 55-64 лет, в том числе соответственно, 66,3% и 62,7% (как и для занятого населения в Таблица П 2.18.). Как показывают исследования, разница между возрастными группами, характерная для Республики Молдова, имеет место и в странах ЕС [154, с. 27].

Таблица 2.12. Характеристика рабочей силы, имеющей образование по возрастным группам, 2000-2017, * %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	52,6	53,4	54,0	57,6	57,8	56,8	60,7	61,3	62,6	64,2	62,6	63,0	64,4	62,2	61,7	60,7	59,8	60,7
15-24	33,4	32,7	33,7	37,8	39,3	37,4	39,8	42,7	45,1	46,7	45,9	48,9	49,9	49,1	48,8	46,7	50,5	55,5
25-34	62,9	62,3	61,6	61,6	62,5	62,6	65,2	64,0	63,7	62,6	59,4	60,1	62,7	61,0	61,7	60,4	60,3	61,3
35-44	61,8	62,4	63,5	67,2	66,6	65,6	68,9	69,2	68,8	69,3	67,7	67,1	68,2	64,6	60,9	59,7	57,3	57,4
45-54	57,6	58,8	59,6	60,5	60,3	59,5	64,1	65,0	66,4	68,2	68,2	67,2	67,9	66,1	65,9	67,3	65,1	66,3
55-64	37,7	41,6	44,2	50,4	51,8	51,4	57,3	57,4	62,1	67,0	64,9	66,7	66,8	64,3	65,1	63,1	62,7	62,7
65 лет и старше	11,1	11,8	13,9	20,5	21,1	22,9	29,7	31,0	34,2	45,5	48,0	52,0	51,9	46,9	50,6	47,7	45,7	47,4

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

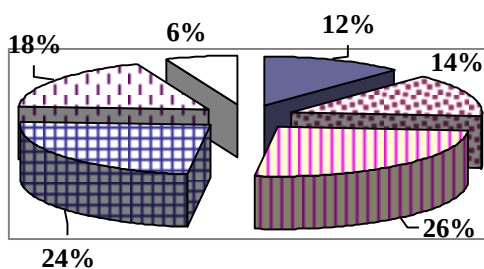
Источник: разработана автором на базе собственных расчётов на основе данных НБС РМ, www.statistica.md

За период 2000-2017 гг. количественные и качественные изменения зарегистрированы не только в возрастной структуре, но и в уровне образования. В 2017г. увеличился удельный вес занятых с высшим, средним специальным и начальным

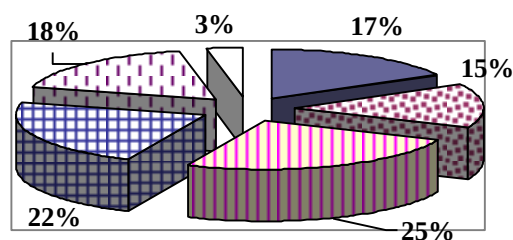
(вторичным) профессиональным образованием по сравнению с 2000г. с 52% до 62% или на 10 п.п. (Рисунок 2.25.). За анализируемый период доля лиц с начальным (вторичным) профессиональным образованием постепенно сократилась на 3 п.п., в том числе как следствие сокращения численности занятых в промышленности и сельском хозяйстве. Уменьшилась доля занятых с начальным (вторичным) профессиональным образованием в возрастных группах 25-34 и 35-44 лет (Таблица П 2.20.). Сократился удельный вес занятых с лицейским образованием.

Оценивая уровень образования занятого населения, можно отметить, что существующая система за последние 20 лет не учитывает реальный спрос рынка труда в подготовке специалистов любого уровня, начиная от специального профессионального и специалистов с высшим образованием. Среди занятого населения можно отметить тенденцию увеличения доли занятых с гимназическим образованием по сравнению с лицейским, в том числе в возрастных группах 25-34 и 35-44 лет (Таблица П 2.20.), а также сокращение в 2017г. занятых с начальным образованием до 0,4%. Повышение уровня образования занятого населения создаёт возможности для удовлетворения спроса в квалифицированных кадрах национальной экономики.

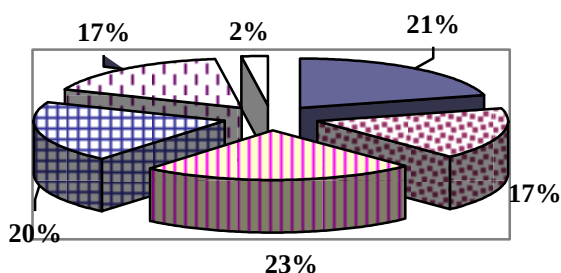
a). 2000



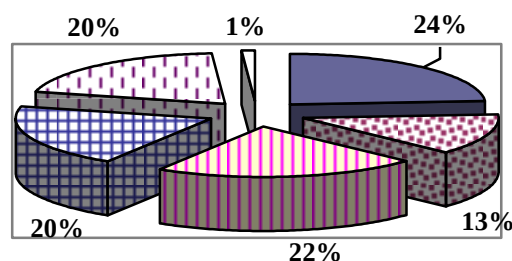
b). 2005



c). 2006



d). 2016



e.) 2017

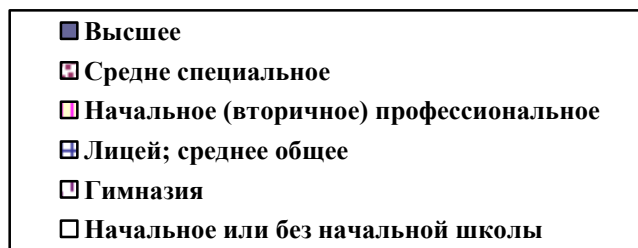
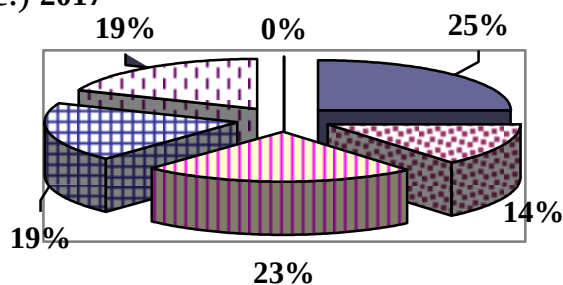


Рис. 2.25. Характеристика занятого населения по уровню образования, 2000, 2005, 2006, 2016, 2017, %

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

Другой тенденцией, которая присуща современному рынку труда, является увеличение как численности занятых лиц с высшим образованием, так и их доли в общей численности занятого населения (Рисунок 2.26.) практически во всех возрастных группах трудоспособного возраста. Однако наиболее высокий прирост зарегистрирован в возрастной группе 25-34 лет, составивший 23,7 п.п. (Таблица П 2.20.), а также в 2017г. возрос до 38,0 % удельный вес возрастной группы 25-34 лет (Таблица П 2.21.). Следовательно, можно предположить, что в перспективе в условиях старения рабочей силы наибольший удельный вес будут иметь работники с высшим образованием более старших возрастов.

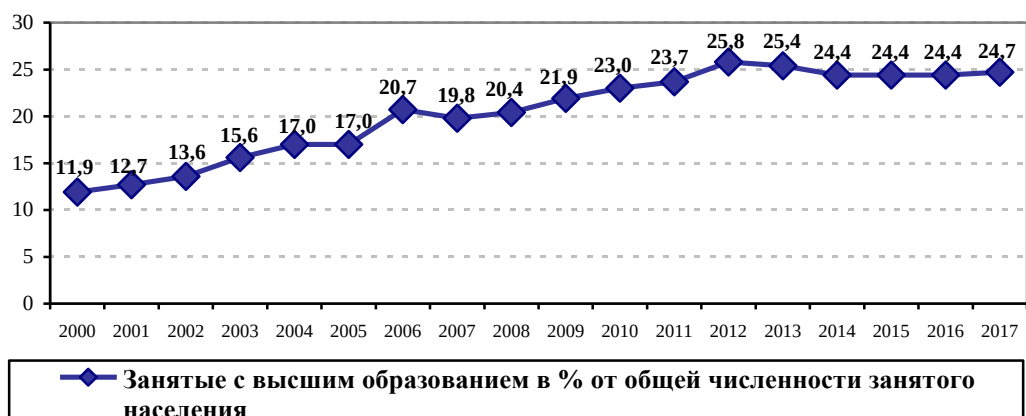


Рис. 2.26. Доля занятого населения с высшим образованием, 2000-2017, %

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

Уровень образования рабочей силы влияет как на занятость рабочей силы, так и на безработицу. Анализ уровня занятости населения показывает, что самый высокий уровень занятости имеет население с высшим образованием по всем возрастным группам (в 2017 г. 56,0 % по сравнению с 40,8% в среднем по республике, Таблица 2.13., Рисунок 2.2.). Наличие высшего образования является одной из возможностей снижения риска потери работы для работающего населения, а также повышением шансов получения работы для безработного населения. Уровень занятости трудоспособного населения с лицейским, гимназическим образованием или имеющих образование начальной школы ниже, чем у лиц, имеющих высшее, средне специальное и начальное (вторичное) профессиональное образование. Более того, наличие профессионального образования дает возможность повышения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Таблица 2.13. Характеристики общего уровня занятости населения по образованию и возрастным группам, 2008, 2017, %

	Всего		15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+	
	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017	2008	2017
Всего	42,5	40,5	18,5	17,2	52,5	44,8	61,6	57,4	63,3	59,4	49,8	44,3	10,6	11,6
Высшее	64,9	56,0	51,9	47,1	68,5	55,0	78,5	72,6	76,1	73,3	60,7	57,8	16,8	13,1
Средне Специаль- ное	56,1	43,7	42,5	27,0	55,0	46,4	66,2	58,7	68,2	63,5	50,8	42,3	10,4	13,6
Начальное (вторичное) профессио- нальное	54,5	46,3	43,5	38,7	54,6	42,6	58,3	54,4	61,7	58,9	56,9	45,2	14,3	12,0
Лицей; среднее общее	37,2	37,3	12,2	10,0	42,0	37,7	56,0	53,4	58,0	53,9	48,1	43,5	11,7	14,2
Гимназия	30,0	31,3	15,6	12,5	45,0	40,0	54,2	52,8	56,2	51,8	39,8	35,6	14,7	13,0
Начальное или без начальной школы	6,2	4,5	2,9	1,6	28,8	15,5	19,3	25,2	28,7	4,6	19,3	11,5	5,2	2,1

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

Одной из наиболее малочисленных групп трудоспособного населения на рынке труда является возрастная группа 15-24 лет, уровень занятости у которой самый низкий (Таблица 2.13. Рисунок 2.4., Рисунок 2.8.). Это связано, в первую очередь, с расширением возможностей у молодёжи получения высшего образования и его доступности, что отмечается в качестве одной из важных мировых тенденций [50, 128, 285, 164]. С другой стороны, в данной возрастной группе высокая доля внешних мигрантов (в 2017 году 15,9 % от всего количества трудовых мигрантов, Рисунок 2.12.). Однако удельный вес занятых данной возрастной группы с лицейским, гимназическим и начальным образованием, несмотря на снижение с 67,4% в 2000 г. до 45,3 % в 2017 г., остаётся достаточно высоким (Таблица П 2.20.). Так, ученый Rosnick D. [263] отмечает, что на рынке труда США уровень экономической активности возрастной группы 16-24 лет упал почти в два раза за период с 1980 г. по 2010 г., а также снижение уровня экономической активности в младших группах трудоспособного населения (до 20 лет) наблюдалось и в России с 1992 по 2008 гг.. (Васин С. и др. [282, с. 14-15]). В условиях старения населения и сокращения притока молодёжи на рынок труда финансовые средства могут быть направлены на улучшение качественной подготовки молодёжи с учётом наличия новых рабочих мест, а также необходимо отметить заинтересованность самих семей во вложение средств в образование [154, 296]. Кроме того, в соответствии с действующим законодательством в Республике Молдова (Трудовой Кодекс Республики Молдова, Статья 2, Статья 30) студенты и учащиеся учебных заведений в трудоспособном возрасте 15-24 года, не имея опыта трудовой деятельности, заняты, в основном, поисками временной работы и не могут получить официальный статус безработного и претендовать на получение пособия по безработице.

Повышение уровня образования рабочей силы или ее качества, является важным резервом развития рынка труда в условиях сокращения населения и демографического старения, обеспечивая конкурентоспособность как национального рынка труда, так и повышения конкурентоспособности национальной экономики. (Zaharov S. [120, с. 47]).

Важность повышения уровня образования и на этой основе качества рабочей силы для развития экономики республики, внедрение новых инновационных специальностей, сбалансирование спроса и предложения рабочей силы отмечено одной из важнейших задач Национальной Стратегии Развития “Молдова 2020” (2012г.), Национальной Стратегии Занятости Рабочей Силы на 2017-2021 годы (2016г.).

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

Анализ трудовых показателей современного состояния рабочей силы возрастной группы 55-64 лет позволяет выявить тенденции изменения рынка труда и соответственно оценить процесс старения на рынке труда (Zaharov S.[41]). Численность занятого населения возрастной группы 55-64 лет за период с 2000 по 2017 гг. постепенно увеличивалась (Таблица П 2.4.). Прирост численности занятого населения данной возрастной группы с 2000 г. составил 47,0% в 2017г. (Рисунок 2.27.).

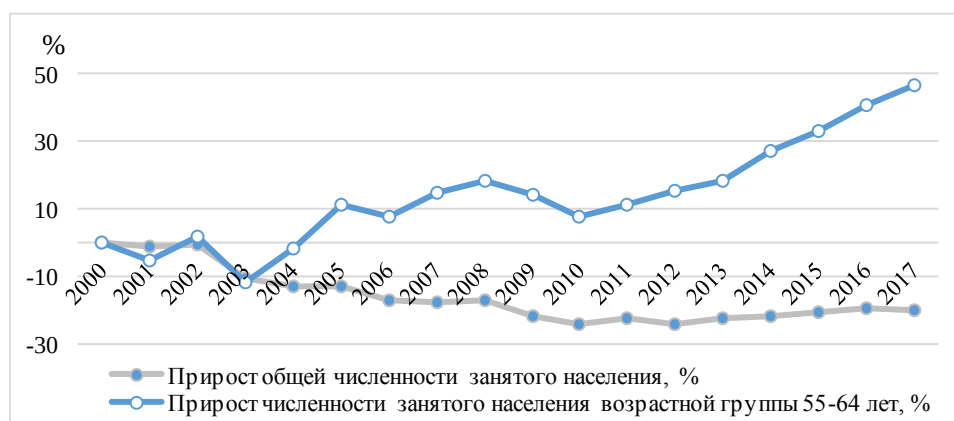


Рис. 2.27. Динамика прироста общей численности занятого населения (15-64) и занятого населения в возрастной группе 55-64 по сравнению с 2000 г., 2000-2017, %

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

Рост численности занятого населения данной возрастной группы соответственно увеличивал её долю в общей численности занятого населения (15+), которая в 2017 г составила 17,4 %, изменяя структуру рынка труда.

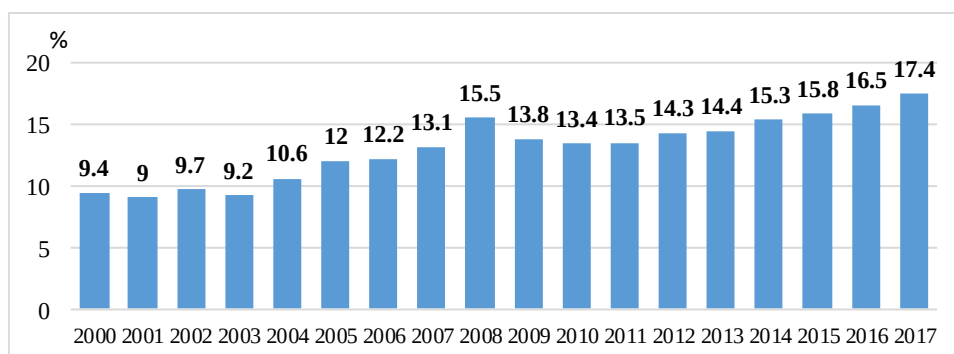
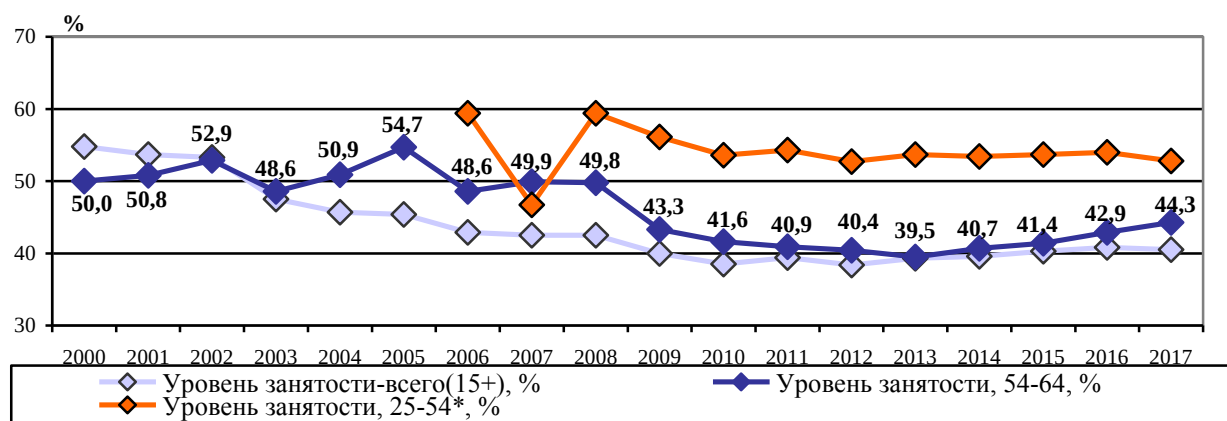


Рис. 2.28. Доля занятого населения в возрастной группе 55-64, 2000-2017, %
Источник: разработан автором на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

Несмотря на увеличение доли занятого населения возрастной группы 55-64 лет в составе занятого населения, **уровень занятости населения** в возрасте 55-64 лет остаётся низким. Так в странах ЕС (28 стран) этот показатель вырос с 38,3% в 2002 году до 57,1% в

2017 году, в том числе в Болгарии - с 27,0% до 58,2%, Румынии - с 37,3% до 44,5% (Eurostat, EU Labour Force Survey (LFS). Employment rates by sex, age and educational attainment level (%). Code: lfsa_ergaed. Disponibil: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения 30.05.2018).



* Уровень занятости по возрастной группе 25-54 лет рассчитывается НБС РМ с 2006 года.

Рис. 2.29. Уровень занятости населения, 2000-2017, %

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

Анализ показателя «доля пенсионеров по возрасту, работающих в национальной экономике» дополняет анализ трудовой активности работников старших возрастных групп на рынке труда. Низкий размер назначенных пенсий вынуждает пенсионеров работать после достижения пенсионного возраста. В то же время значения показателя *невысокие*, несмотря на его рост. Так за период с 2000 по 2010 год показатель постепенно увеличивался до 2010 г.(до 25,8%), затем стабилизировался на уровне 22-23 % в 2015-2016 гг. (Рисунок 2.30.). В городах Бельцах и Кишинэу данный показатель в 2016 г. соответственно равнялся 34,1 % и 37,2 %, тогда как в зонах Север, Центр и Юг не превысил 19%.

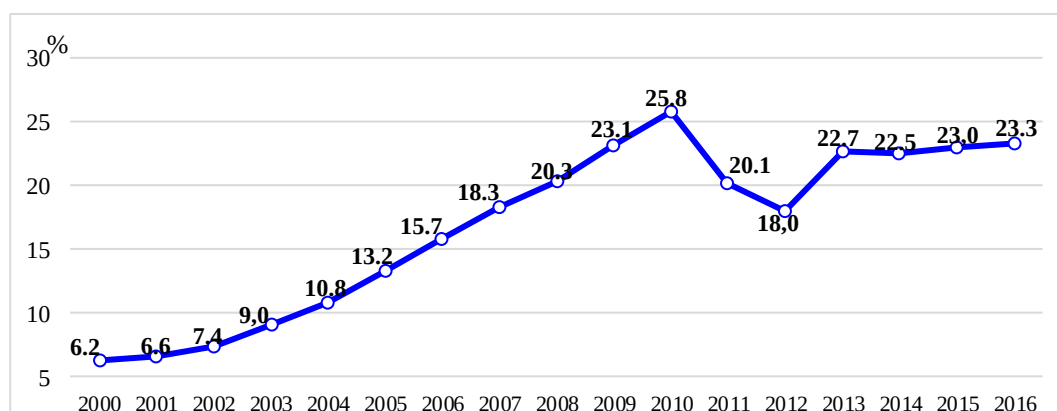


Рис. 2.30. Доля пенсионеров по возрасту, работающих в национальной экономике, в общей численности пенсионеров по возрасту, 2000-2016, %

Источник: разработан автором на базе данных НКСС, www.mmppsf.gov.md

Анализ *гендерного аспекта* участия возрастной группы 55-64 лет, проведенный в городе/селе, показал, что имеется значительная разница между показателями занятости мужчин и женщин в городской и сельской местности, а также и низкие показатели занятости женщин, особенно в городской местности. Следует отметить, что уровень трудоустройства женщин данной возрастной группы низкий по сравнению с другими возрастными группами (Таблица 2.11.).

Таблица 2.13. Динамика уровня занятости населения по месту проживания и полу, 55-64, 2000-2017, %

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Город										
Всего	40,0	50,7	41,4	41,1	41,5	37,6	38,2	39,0	38,7	40,6
Мужчины	54,4	61,9	52,8	52,2	52,0	47,6	47,8	49,2	50,8	50,5
Женщины	28,5	41,3	33,3	33,6	33,8	30,6	34,2	32,2	30,7	34,0
Село										
Всего	55,9	57,8	41,8	40,8	39,4	41,1	42,8	43,5	46,5	47,2
Мужчины	67,1	67,7	52,6	52,7	50,4	51,0	52,9	52,6	55,0	57,2
Женщины	48,0	50,4	32,8	30,4	30,0	32,8	34,2	35,3	39,2	38,4

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

Доля занятого населения на неполный рабочий день постоянно снижается как в целом для занятого населения, так и для старших возрастов, что отражает, с одной стороны, низкие возможности для трудоустройства на неполный рабочий день, а с другой стороны, низкий уровень заработной платы и необходимость трудоустройства на полный рабочий день (Рисунок 2.31.).

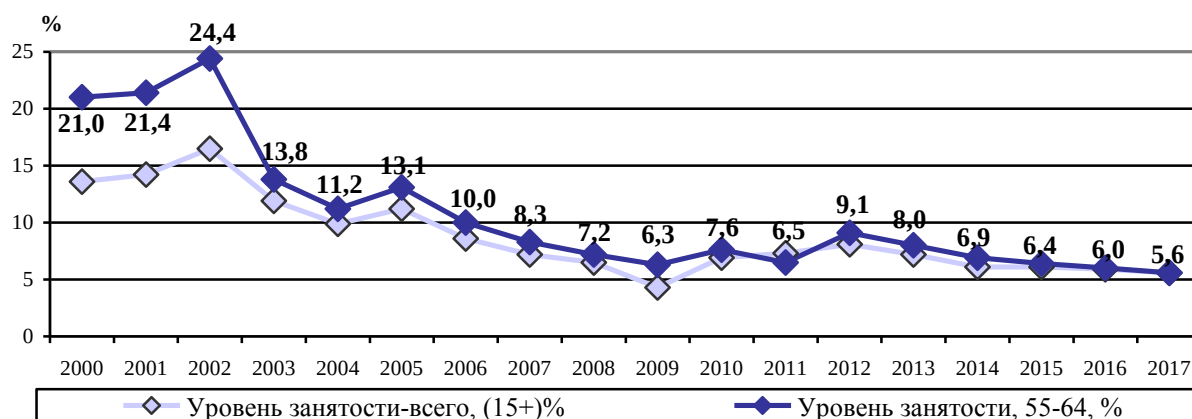


Рис. 2.31. Доля занятого населения с неполным рабочим днём (частичная занятость), 2000-2017, %

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

Дополняет характеристику занятого населения анализ распределения по видам экономической деятельности (Таблице 2.14.). В 2000 г. 69,5 % занятого населения данной

возрастной группы была занята в сельском хозяйстве, охоте и рыболовстве, в 2017 г. – 42,3%. С одной стороны, сократилась доля старых работников в с/х производстве, постепенно увеличив доли в пользу других видов экономической деятельности, в том числе в образовании и здравоохранении. С другой стороны, структура по видам экономической деятельности после 2010 г. практически не претерпела изменений. Данная возрастная группа вытесняется в те виды экономической деятельности, которые менее востребованы другими возрастными группами: сельское хозяйство, образование и здравоохранение. Данное распределение свидетельствует о наличии ограничений в экономической деятельности данной возрастной группы, о существовании ограничений экономической интеграции данной группы населения и возрастной сегментации.

Таблица 2.14. Распределение численности занятого населения возрастной группы 55-64 лет по видам экономической деятельности, 2000-2017, тыс.чел./%

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего, тыс. чел.	142,7	158,3	153,4	158,9	164,3	168,8	181,5	189,8	200,8	209,7
Всего, % в том числе	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
С/х, экономика охоты, рыболовство	69,5	49,4	34,8	35,8	34,9	37,0	39,5	40,4	42,6	42,3
Промышленность	7,1	11,2	11,9	13,5	14,2	11,4	10,8	11,3	10,9	11,1
Строительство	2,7	3,1	4,3	3,7	4,2	3,6	4,0	3,1	3,3	4,2
Оптовая и розничная торговля, Гостиницы и рестораны	3,1	6,9	12,7	11,6	10,0	11,0	10,2	9,2	10,4	9,9
Транспорт и связь	3,6	5,9	5,3	5,2	5,9	5,8	5,2	6,6	6,0	4,7
Государственное управление, Образование, Здравоохранение и Социальные услуги	10,7	17,9	24,6	24,6	24,0	22,6	23,0	21,6	20,0	20,7
Прочие виды деятельности	3,3	5,6	6,4	5,6	6,8	8,6	7,3	7,8	6,8	7,1

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

За 2000-2017 гг. отмечается резкое изменение долей населения с уровнем образования: “высшим” с 11% до 19%, со “средне специальным” с 9% до 18%, с “вторичным профессиональным” с 17% до 26%, “лицей” с 12% до 24%. Что положительно характеризует тенденции образовательной структуры занятого населения данной возрастной группы. С другой стороны, показатель “начального (вторичного) профессионального” образования выше чем значения общего показателя для возрастной группы 15 и выше на 3 п.п. (Рисунок 2.25.), что свидетельствует о тенденции сокращения профессиональных рабочих в общей численности занятого населения и возрастной сегментации – сосредоточение профессиональных рабочих в старших возрастных группах на рынке труда (включая возрастную группу 45-54 лет).

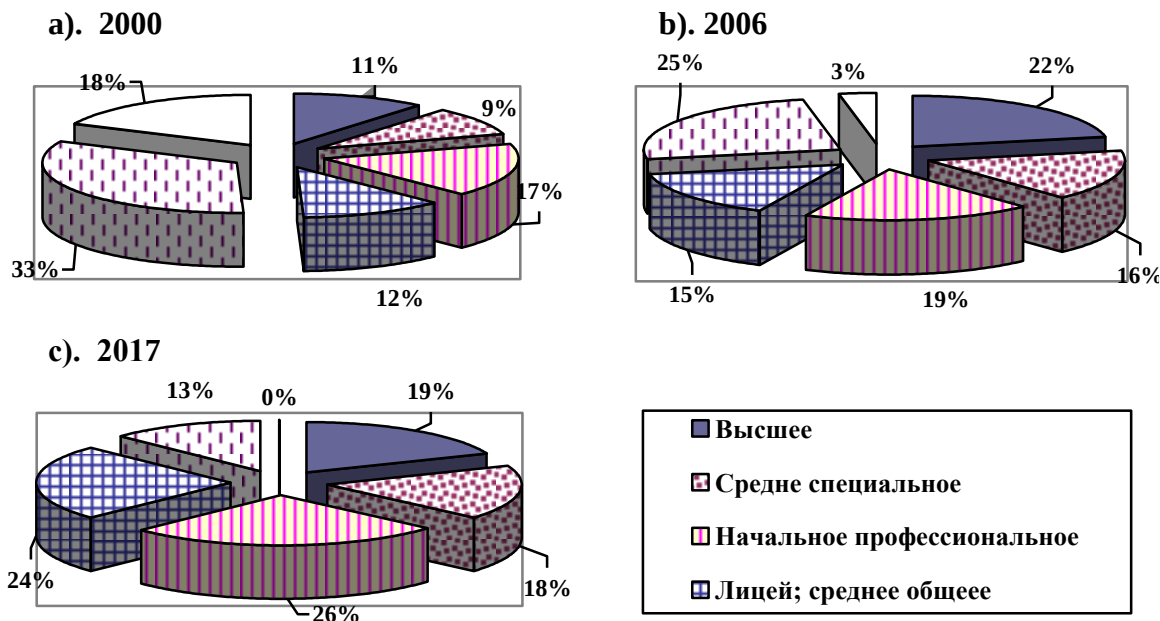


Рис. 2.32. Занятое население в возрасте 55-64 лет по уровню образования, %
 Источник: разработан автором на основе собственных расчётов на базе данных НБС РМ,
www.statistica.md

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

Оценка уровня безработицы за период 2000-2017 гг. (Рисунок 2.33.) показывает, что формально проблем с безработицей возрастная группа 55-64 лет не испытывает. В тоже время в городе отмечается более высокий уровень безработицы как у мужчин, так и у женщин в данной возрастной группе (Рисунок 2.19). Также существует риск выхода работников данной возрастной группы из состава рабочей силы (параграф 2.2.). Необходимо учитывать, что анализируемый показатель безработицы отражает долю населения в возрасте 55-64 лет, которая, будучи в составе рабочей силы и имея реальные способности к труду, тем не менее не имеет работу, причём данная категория лиц может и не быть бенефициаром пенсионной системы.

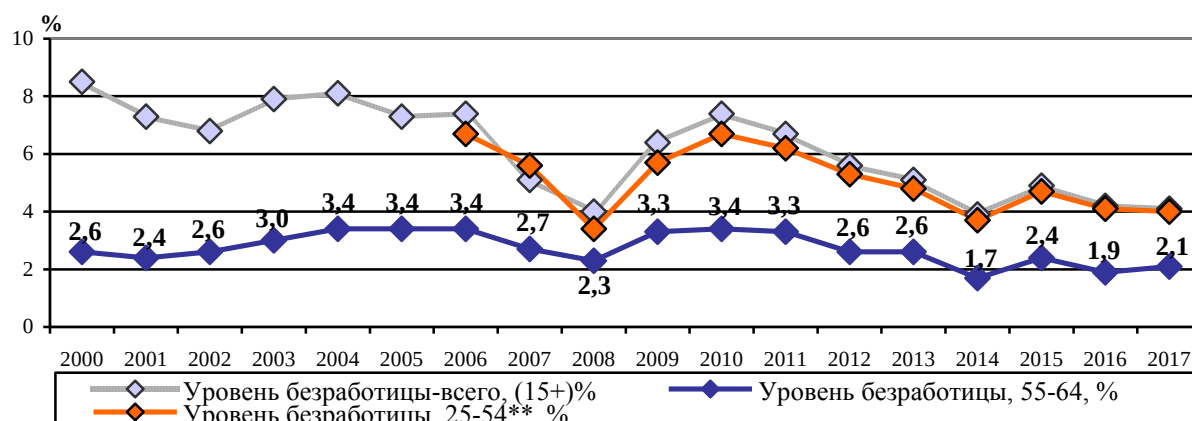


Рис. 2.33. Уровень безработицы, 2000-2017, %

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

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

В тоже время безработица в данной возрастной группе имеет более высокую продолжительность в сравнении с общей продолжительностью (Рисунок 2.34.). И с учётом низкого уровня трудоустройства населения возрастной группы 50+ (Таблица 2.11.) можно акцентировать внимание на необходимости разработки мер по реинтеграции безработных возрастной группы 55-64 лет в рынок труда, а также для возрастной группы 45-54 лет в связи с увеличением продолжительности безработицы (Таблица 2.6.).

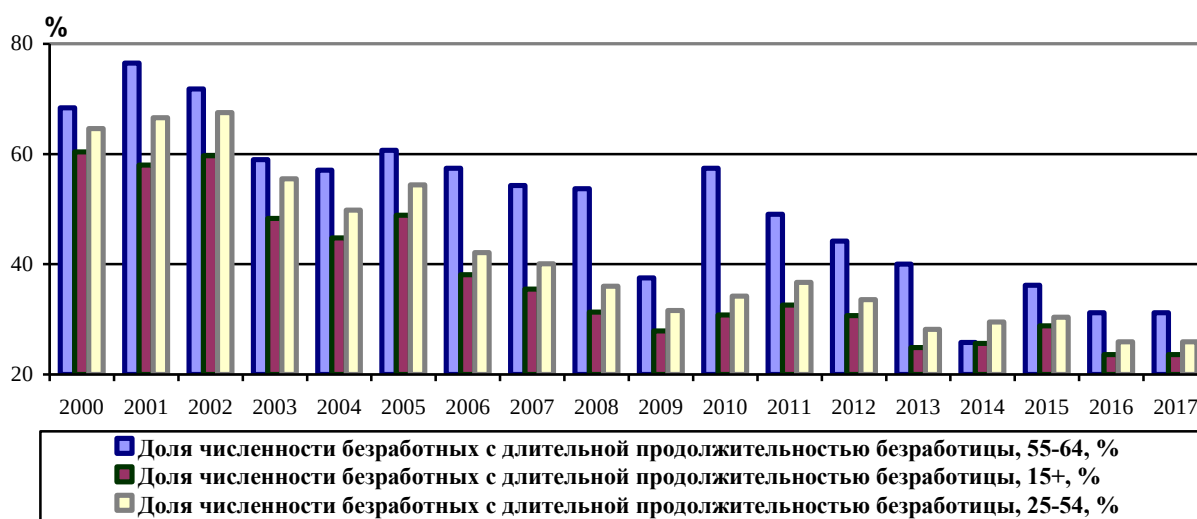


Рис. 2.34. Численность безработных с длительной продолжительностью безработицы по возрастным группам, 2000-2017, %

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

2.5. Выводы по главе 2

1. Период стихийного рынка труда в Молдове завершил транзитивный переход рынка труда к рыночным составляющим, характеристиками которого являются стабилизация рынка труда и способность справляться с влиянием экзогенных шоков. Значительный рост численности трудоспособного населения в 2000-2011 гг., так называемый «демографический дивиденд», не был использован, так как совпал с многочисленными кризисами и сокращением спроса на рынке труда.
2. В условиях увеличения численности трудоспособного населения на рынок труда оказало влияние миграционная подвижность населения, снижении уровня безработицы, сокращение занятого населения, т.е. сокращение предложения рабочей силы на рынке труда, уменьшая уровень социальной напряжённости. Так, в целом за период с 2000 г. по 2017 г. численность занятого населения уменьшилась на 20,3 % или на 307,1 тыс. человек. Общий показатель занятости населения снижался, достигнув в 2010 г. минимального уровня (38,5%).
3. После 2010 г. уровень занятости трудоспособного населения стабилизировался на уровне около 40%. Наблюдалось постепенное увеличение численности занятого населения в возрастной группе 55-64 лет (с 142,7 тыс.чел. в 2000 г. до 209,7 тыс.чел. в 2017 г., рост на 47,0 %), что способствовало повышению общей численности занятого населения.
4. Сельское население по сравнению с городским оказалось в большей степени вытесненным с рынка труда в результате действия природных катаклизмов (засуха), что привело к более высокому уровню трудовой миграции и уходу трудоспособного населения с рынка труда. акже переход части населения в предпенсионном возрасте в неформальный сектор экономики (домохозяйства). Особенно это коснулось людей предпенсионного возраста, которые покинули или не интегрировались в формальный рынок труда, став активными участниками неформального сектора экономики (домохозяйства).
5. Процесс старения рабочей силы является одним из факторов сохранения неформального сектора. Возрастные люди составляют основную базу для существования неформальной занятости и их доля быстро увеличивается. За период с 2010-2016 годы численность неформально занятого населения выросла практически на 100 тыс. человек (89,8 тыс.чел.), больше половины прироста за счёт старших возрастных групп 55-64 и 65 лет и старше соответственно на 32,7 тыс. чел. и 17, 1 тыс.

чел. Увеличение численности занятого населения зависит от роста численности занятого населения в сельской местности и роста неформальной занятости.

6. Массовая трудовая миграция нанесла существенный ущерб численным и качественным характеристикам рабочей силы. Основным потенциал рабочей силы в возрасте 25-34, 35-44 и 45-54 лет, как правило, из сельской местности вовлечен в трудовую миграцию. За период между 2000 и 2017 г. наблюдается повышение доли трудовых мигрантов с высшим образованием с 9,5% до 14,6, что ведет к потере высококвалифицированных кадров, снижению отдачи от расходов на образование.
7. За 2000-2017 годы изменение возрастно-половой структуры занятого населения имело тенденцию к сокращению доли молодёжной группы 15-24 лет (6,4 п.п.) и повышению доли старших возрастных групп (6,8 п.п.). Численность занятого населения возрастной группы 55-64 лет увеличилась на 47,0 %, при этом общий уровень занятости снизился на 5,7 п.п. (от 50,0% в 2000г. до 44,3 % в 2017 г.). Самый низкий уровень трудоустройства имеет возрастная группа 50-65 лет, особенно, женщины.
8. *Оценка качества рабочей силы* показала увеличение на 10 п.п. удельного веса численности занятого населения с профессиональным образованием (с 52% в 2000г. до 62% в 2017 г.), причем в старших возрастных группа 45-54 и 55-64 лет занятое население с профессиональным образованием составляет более 60%. Возросла доля занятого населения с высшим образованием: в 2017 году на 12,8 п.п. увеличился удельный вес занятого населения с высшим образованием по сравнению с 2000 г., составив 24,7 %. Из них 38,0% сосредоточено в возрастной группе 25-34. Повышение уровня образования занятого населения создаёт возможности для удовлетворения спроса на квалифицированные кадры и повышения конкурентоспособности рабочей силы.
9. Анализ соотношения свободных вакансий с числом безработных, зарегистрированных службами НАЗН, выявил следующие тенденции: предложение по безработным превышало спрос со стороны работодателей, несоответствие профессиональной квалификации безработных требованиям к занимаемым вакантным местам, различия в профессионально-квалификационном уровне. Основная доля вакантных мест приходится на рабочие профессии, тогда как относительно большая часть безработных не имеет профессионального образования, а также трудовых навыков и опыта работы. В общей численности безработных наблюдается увеличение числа лиц в возрасте старше 30 лет и низкий уровень трудоустройства безработных в возрасте 50 лет и старше, особенно женщин.

10. Оценка тенденций и специфики современного рынка труда в Республике Молдова позволила сделать вывод, что, проводимые политики как социально-экономические, так и в области занятости, не позволили устранить многие из проблем рынка труда, которые из года в год остаются нерешенными. В частности, следует отметить и такой фактор, как отсутствие прогноза рабочей силы, что снижает научное обоснование и выбор той или иной политики, а также эффективность государственного регулирования рынка труда в Республике Молдова, что в свою очередь, сказывается на снижении его конкурентоспособности вследствие изменения возрастной структуры рабочей силы в контексте старения населения и трудовой миграции. Вышеизложенное неизбежно требует новых подходов как к процессу государственного регулирования, так и мониторинга, предвидений и оценки будущих тенденций на рынке труда, как среднесрочном, так и долгосрочном периоде.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ

3.1. Институциональные аспекты регулирования рынка труда

Регулирование рынка труда представляет собой комплекс мер, предпринимаемых государством с целью обеспечения занятости и социальной защиты занятого и находящегося в поиске работы населения. Значимость этой цели определяется как экономическими, так и социальными факторами. С одной стороны, высокий уровень занятости трудоспособного населения является одним из условий роста ВВП, а, с другой стороны, основные задачи социально-экономического развития страны требуют создания условий роста уровня трудовой активности населения.

Регулирование рынка труда в широком смысле подразумевает обеспечение (поддержание) равновесия между спросом и предложением труда на основе регулирования трудоустройства, создания достойных условий труда, заработной платы, возможности профессионального обучения, социальной защиты безработных и социального страхования занятых. В узком смысле регулирование рынка труда представляет область трудового законодательства, нормативных актов, индивидуальных трудовых и коллективно-договорных актов, а также институциональную структуру.

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

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

Важная роль в регулировании рынка труда отводится законодательно-нормативной базе, ее соответствию европейским стандартам (Конвенциям МОТ, нормативно-правовым нормам Европейского Союза и т.д.) и в связи с тем, что Республика Молдова относится к странам с формирующимся рынком, законодательно-нормативная база рынка труда нуждается в обновлении и совершенствовании. Так, с учетом вышеназванных условий, в Республике Молдова были приняты ряд законодательных актов и усовершенствована нормативно-правовая база в области регулирования трудовых отношений (Трудовой Кодекс), Закон о содействии занятости населения и страховании по безработице (Nr. 105), об оплате труда, о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы и др.

Закон Республики Молдова о содействии занятости населения и страховании по безработице (2018г.) является основополагающим в области государственного регулирования занятости населения. В нем определены основные цели, задачи и меры по внедрению политики содействия занятости населения, развитию институциональной системы занятости населения, определение рынка труда как “экономическое пространство, в котором встречаются, сопоставляются и свободно реализуются спрос на рабочую силу обладателей капитала, выступающих в качестве покупателей, и предложение рабочей силы владельцами таковой, выступающими в качестве оферента” (ст. 3), статус безработного, мониторинг рынка труда и другие положения, связанные с функционированием рынка труда и повышением уровня занятости. В отличие от предыдущего Закона Республики Молдова о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы (Nr. 102, 2003г.) в новом законе предусмотрен комплекс мер по субсидированию рабочих мест (ст. 36), поддержке проектов местных инициатив для создания новых рабочих мест (ст. 40), стимулированию мобильности рабочей силы (ст. 41), внедрению программ содействия занятости (ст. 42), развитию социального партнерства посредством создания трехсторонних советов (ст. 12) и ряд

других по привлечению к участию на рынке труда работодателей и представителей общества, а также упразднены неэффективные формы временной занятости (общественные оплачиваемые работы).

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

Анализ опыта стран Европейского Союза в условиях замедления темпов прироста населения и старения общества дает возможность выделить такое направление национальных политик как переход от политики стимулирования спроса на рабочую силу к политике стимулирования предложения рабочей силы. Основные направления повышения предложения рабочей силы включали: активизация поиска работы безработными и неактивным населением (сокращение продолжительности безработицы, сокращение продолжительности выплаты пособий по безработице), широкое привлечение на рынок труда женщин, имеющих детей, эффективное использование рабочего времени работниками, расширение рамок трудоспособного возраста и другие. В данном контексте были проведены реформы в области *пенсионного законодательства*. Так, в целях обеспечения финансовой устойчивости пенсионных систем во многих странах ЕС был повышен или повышается официально установленный пенсионный возраст, увеличен трудовой страховой стаж, ограничен досрочный или ранний выход на пенсию по возрасту, а также в коллективных договорах предусмотрены меры по антидискриминационным возрастным политикам. В национальных программах, как правило, включены различные меры, в том числе финансовые инициативы для компаний, имеющих работников старших возрастных групп (пред- и пенсионных возрастов), для повышения их занятости, развитие

предпринимательских навыков, позволяющих дольше оставаться на рынке труда, а также улучшение режима занятости и условий на рабочих местах.

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

В условиях сокращения населения и демографического старения основными задачами государственного регулирования рынка труда являются: мониторинг численности экономически активного населения, его возрастной и профессиональной структуры; выявление резервов для поддержания баланса между спросом и предложением на рынке труда; содействие продлению трудовой активности работников старших возрастных групп на рынке труда.

В условиях сокращения численности населения и его старения в Республике Молдова государственное регулирование рынка труда должно осуществляться по трём направлениям: правовое, организационное и социально-экономическое.

Приоритеты государственного регулирования рынка труда в условиях сокращения численности населения и демографического старения направлены на: обеспечение *равновесия между спросом и предложением на рабочую силу на рынке труда,*

совершенствование инфраструктуры рынка труда, законодательно-нормативной базы рынка труда, в том числе развитие Обсерватории рынка труда и внедрение принципа активного старения населения в социально-экономические политики (Рисунок 3.1.), что должно способствовать созданию нормальных условий по организации процессов регулирования трудоустройства, занятости работников и стимулированию повышения уровня занятости трудоспособного населения.



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

В условиях сокращения численности трудовых ресурсов и их старения необходимо обеспечить отрасли национальной экономики квалифицированной рабочей силой. В этих условиях проблема обеспечения отраслей экономики трудовыми ресурсами становится одной из главных и, в особенности, их подготовка/переподготовка и улучшение качества в

соответствии с потребностями рынка труда. В этой связи возникает проблема повышения эффективности рычагов государственного регулирования на рынок труда для обеспечения его конкурентоспособности как на внутреннем, так и на внешнем уровнях.

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

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

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

Второе направление – организационное предполагает совершенствование инфраструктуры рынка труда, обеспечивающей эффективное функционирование сферы трудоустройства посредством управления рынком труда. Деятельность институтов инфраструктуры рынка труда, содействующих занятости, должна способствовать обеспечению достойных условий труда и заработной платы, достойного труда [312, с. 45-49]. Совершенствованию инфраструктуры рынка труда способствует формирование Обсерватории рынка труда, позволяющее отслеживать ситуацию на рынке труда, новые виды и формы занятости с учётом специфики рыночной экономики, внедрять прогрессивные методы мониторинга рынка труда. Создание в рамках Обсерватории рынка

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

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

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

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

Таблица 3.1. Дополнительные показатели мониторинга рынка труда

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

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

Источник: разработка автора, Zaharov S. [41]

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

В условиях сокращения численности населения, в том числе численности трудоспособного населения, начиная с 2010-2011 гг., для анализа соотношения спроса и предложения на рабочую силу необходима адекватная оценка потенциальных трудовых

ресурсов, их резервов (выпускники учебных заведений; население, занятое в домашнем хозяйстве; безработные; бывшие военнослужащие и т.д.). Решению данного вопроса может способствовать разработка **баланса трудовых ресурсов и прогноза трудовых ресурсов** на краткосрочный и среднесрочный периоды (имея ввиду ресурсную и распределительную части занятого и незанятого трудоспособного населения) на основе балансового метода планирования. Баланс трудовых ресурсов активно используется органами официальной статистики в Беларусь, России, Казахстане.

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

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

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

предложения рабочей силы, более точно аргументировать финансовую стабильность бюджетов социального и медицинского страхования.

3.2. Прогноз предложения рабочей силы до 2035 г.

Следует отметить, что в настоящее время в Республике Молдова нет официальных демографических прогнозов, которые использовались бы в перспективном планировании, в том числе и для разработки прогнозов рынка труда. Как правило, прогнозы рынка труда разрабатываются на краткосрочный период, не отражают реальных изменений общей численности рабочей силы.

Прогноз экономически активного населения основан на демографическом прогнозе численности населения Республики Молдова на 2015-2035 гг., разработанном Центром Демографических Исследований [2, с. 54-60]. Особенностью данного демографического прогноза является то, что он основывается на скорректированной численности населения, исключающей мигрантов, отсутствующих в стране 12 месяцев и более, то есть включает население с обычным местом жительства (*usual residence*). Необходимо отметить, что согласно скорректированным оценкам численность населения Республики Молдова с обычным местом жительства на 1 января 2014 г. составила 2911,1 тыс. человек, а по данным Переписи населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 году 2789,2 тыс., что подтверждает относительно высокий уровень достоверности оценок численности населения и демографического прогноза, разработанного на их основе [2, с. 54-60].

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

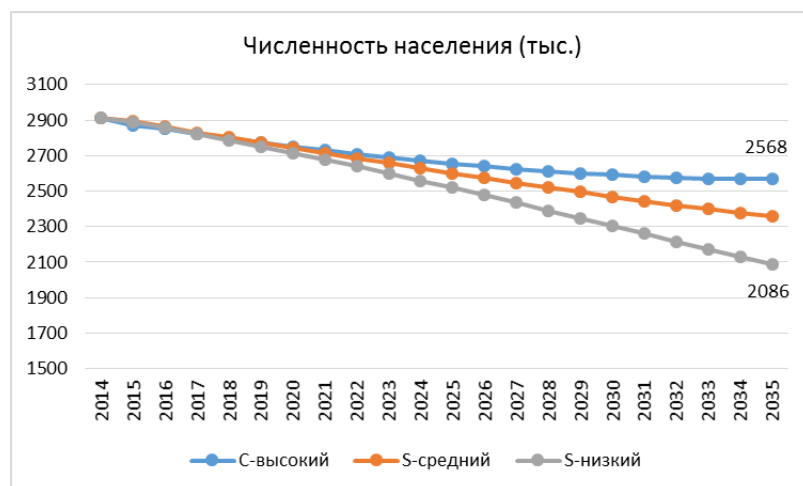


Рис. 3.2. Перспективные оценки изменения численности населения Республики Молдова, 2014-2035, тыс. чел.

Примечание: население с обычным местом жительства

Источник: ЦДИ НИЭИ [2, с. 56]

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

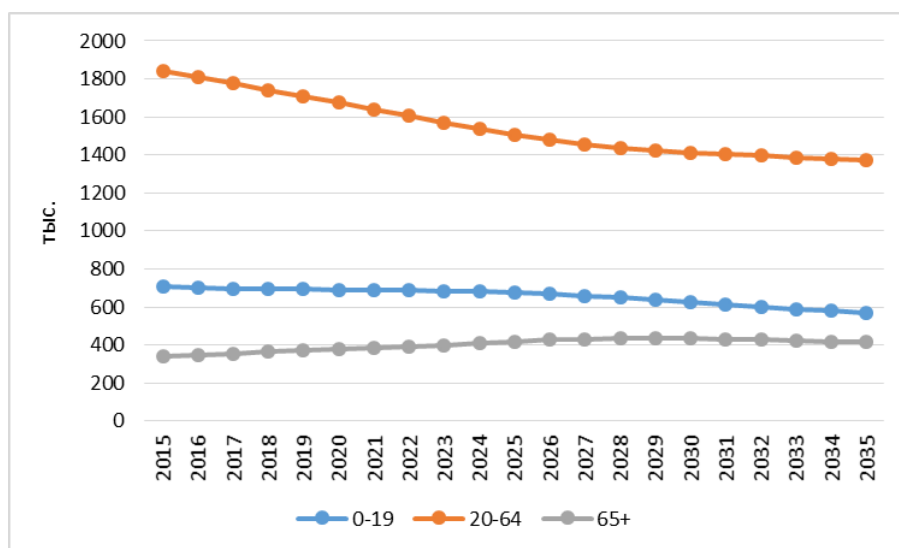


Рис. 3.3. Изменение численности населения трех возрастных групп, 2015-2035, тыс.чел.

Примечание: население с обычным местом жительства

Источник: ЦДИ НИЭИ [2, с. 57]

Эти изменения неизбежно ведут к увеличению демографической нагрузки на трудоспособное население, особенно нетрудоспособным пожилым населением. Так, если в 2014 г. общая демографическая нагрузка составляла 55 человек населения

нетрудоспособного возраста на 100 человек трудоспособного возраста, то уже к 2023 г. этот показатель превысит 70 человек на 100 (Рисунок 3.4.). Некоторое снижение демографической нагрузки после 2028 г. будет вызвано сокращением численности детей в общей структуре населения, соответственно и демографической нагрузки детьми.

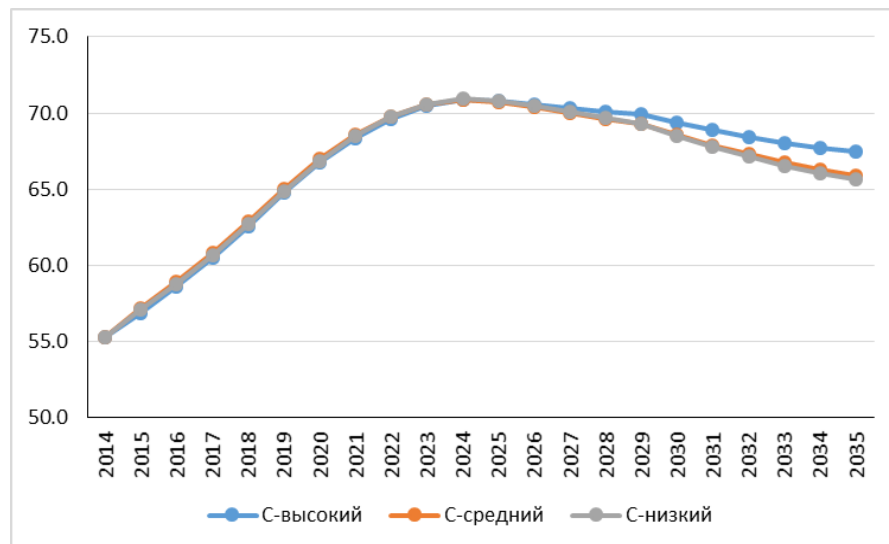


Рис. 3.4. Перспективные оценки изменения демографической нагрузки, 2014-2035, %

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

Источник: ЦДИ НИЭИ [2, с. 58]

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

Одним из факторов экономического роста является эффективное функционирование рынка труда и его способность адаптации к условиям рыночной экономики. С целью предотвращения влияния возможных негативных последствий при планировании социально-экономического развития и определения политики занятости рабочей силы и приоритетов в развитии рынка труда осуществляется прогнозирование рынка труда, основывающееся на определённых научных принципах (научная обоснованность, согласованность, многовариантность, системность, вероятность и адекватность тенденциям социально-экономического развития [193], Антохонова И.В. [280], Васильева З.А. и др. [138], Чернов Ю. [319]). На базе прогноза и определения приоритетов развития рынка труда разрабатываются соответствующие превентивные и адаптивные меры. Установление целевых ориентиров в рамках прогнозирования рынка труда позволяет рассматривать

возможности сохранения и повышения занятости населения и принятия оптимальных решений на перспективу.

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

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

Второй прогноз – это официальный среднесрочный прогноз развития рынка труда, разработанный для Национальной стратегии занятости населения на 2017-2021 годы (2016г.), содержащий основные показатели, которые должны быть достигнуты в результате внедрения данной стратегии. В частности, предусмотрено к 2021 г. повысить уровень занятости населения до 44,1 % и к 2018г. снизить уровень безработицы до 4,0% (при условии, что в последующие годы уровень безработицы сохранится без изменения).

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

Как известно, главная цель регулирования рынка труда заключается в более полном удовлетворении потребностей работников в рабочих местах, а национальной экономики – в рабочей силе. Для ее реализации необходима количественная оценка спроса и предложения и их возможных изменений в перспективе. Это соотношение складывается под воздействием демографических, экономических, социальных и других

факторов, которые тесно взаимосвязаны, постоянно оказывают влияние друг на друга и вместе с тем развиваются по своим собственным законам.

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

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

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

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

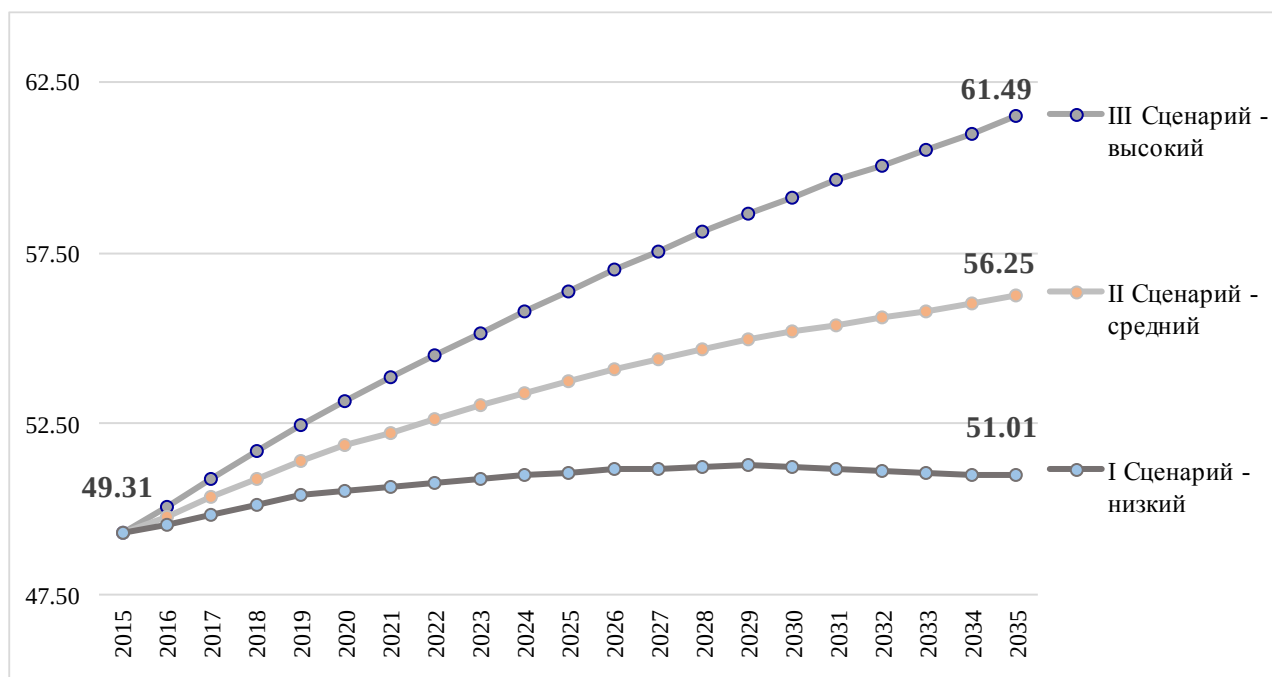


Рис. 3.5. Прогнозные значения уровня экономической активности населения, I-III Сценарии, 15-64, 2015-2035, %

Источник: расчёты автора

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

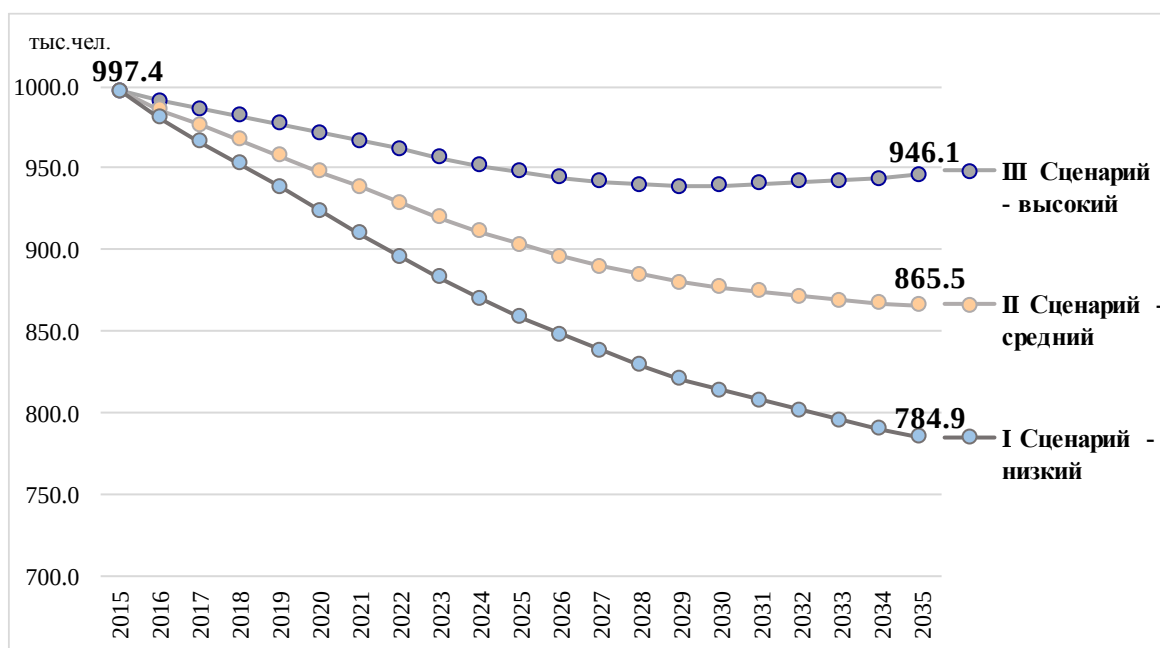


Рис. 3.6. Прогноз предложения рабочей силы (I-III Сценарии), 2015-2035, тыс. человек

Источник: расчёты автора

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

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

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

Источник: расчёты автора (Таблица П 4.1., Таблица П 4.2.)

Результаты прогноза показывают, что в последующие годы экономическая активность населения будет увеличиваться как результат сокращения предложения на рынке труда, вызванного демографическими тенденциями. Для поддержания численности экономически активного населения на уровне 2015 г. общая экономическая активность населения может повыситься примерно до 65 %.

Если рассматривать прогноз по пятилетним циклам, то падение численности рабочей силы будет происходить по нарастающей (кумулятивно), с сокращением среднегодового показателя в каждом пятилетнем цикле (Таблица П 4.3., Таблица П 4.4.), что свидетельствует о *замедлении темпов падения общей численности рабочей силы.*

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

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

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

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

Источник: расчёты автора

В процентном отношении нет большой разницы между изменениями возрастной структуры рабочей силы между сценариями в 2035 г. Если в 2015 г. на долю молодежи в возрасте 15-34 года приходилось около 35,5% в общей численности экономически активного населения, то к 2035 г. ее доля сократится до 27,2-27,6% при всех вариантах прогноза. Вместе с тем, доля возрастных групп от 35 до 59 лет увеличится на 8 п.п. (с 59% до 67%). К 2035 г. доля трех возрастных групп 40-44, 45-49 и 50-54 лет достигнет наибольших значений.

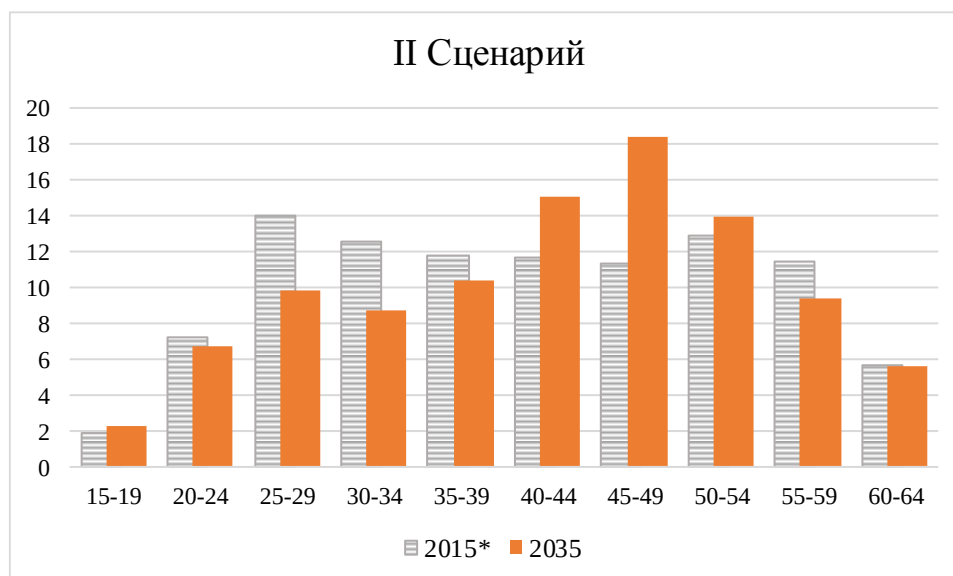


Рисунок 3.7. Возрастная структура рабочей силы, II Сценарий (средний), 15-64, 2015*, 2035, %

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

Источник: расчёты автора

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

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

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

	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2035
Численность населения, тыс.чел.**	1938,8	1899,9	1862,4	1827,8	1680,4	1588,3	1538,7
I Сценарий - низкий							
Раб. сила*, тыс. чел.	966,1	952,3	938,3	923,8	852,0	813,6	784,9
Занятые, тыс. чел.	917,8	904,7	891,4	877,6	809,4	772,9	745,7
Безработные, тыс. чел.	48,3	47,6	46,9	46,2	42,6	40,7	39,2
Уровень безработицы***, %	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
II Сценарий - средний							
Раб. сила*, тыс. чел.	976,2	967,0	957,6	947,8	902,8	876,5	865,5
Занятые, тыс. чел.	927,4	918,7	909,7	900,4	857,7	832,7	822,2
Безработные, тыс. чел.	48,8	48,4	47,9	47,4	45,1	43,8	43,3
Уровень безработицы***, %	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
III Сценарий - высокий							
Раб. сила*, тыс. чел.	986,2	981,8	977,0	971,7	947,5	939,3	946,1
Занятые, тыс. чел.	936,9	932,7	928,2	923,1	900,1	892,3	898,8
Безработные, тыс. чел.	49,3	49,1	48,9	48,6	47,4	47,0	47,3
Уровень безработицы***, %	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Автор допускает, что * Прогнозная численность экономически активного населения в возрасте 15-64 лет за 2017 г. используется в качестве базового показателя. ** Прогноз численности населения, разработанный ЦДИ НИЭИ [2, с. 54-60] на основе альтернативных скорректированных данных (наличного) населения, представленных в исследовании Penina O., Jdanov D., Grigoriev P. [258] (Таблица 3.2.). *** Уровень безработицы 5,0 % неизменный. Уровень безработицы за 2015 г. взят за основу и округлён до 5,0 %, учитывалось, что данные по безработице за предшествующие годы значительно выше, а в 2014-2017 гг. данный показатель имел снижение.							

Источник: расчёты автора, Таблица 3.2.

Согласно разработанным трём сценариям сокращается и численность экономически неактивного населения (Рисунок 3.8., Таблица П 4.1.), в относительном выражении падение составит от 26,5 % в I Сценарии до 42,2 % в III Сценарии. Снижение неактивного населения произойдёт за счёт повышения экономической активности почти всех возрастных групп. Экономически неактивное население следует рассматривать как резерв предложения труда.

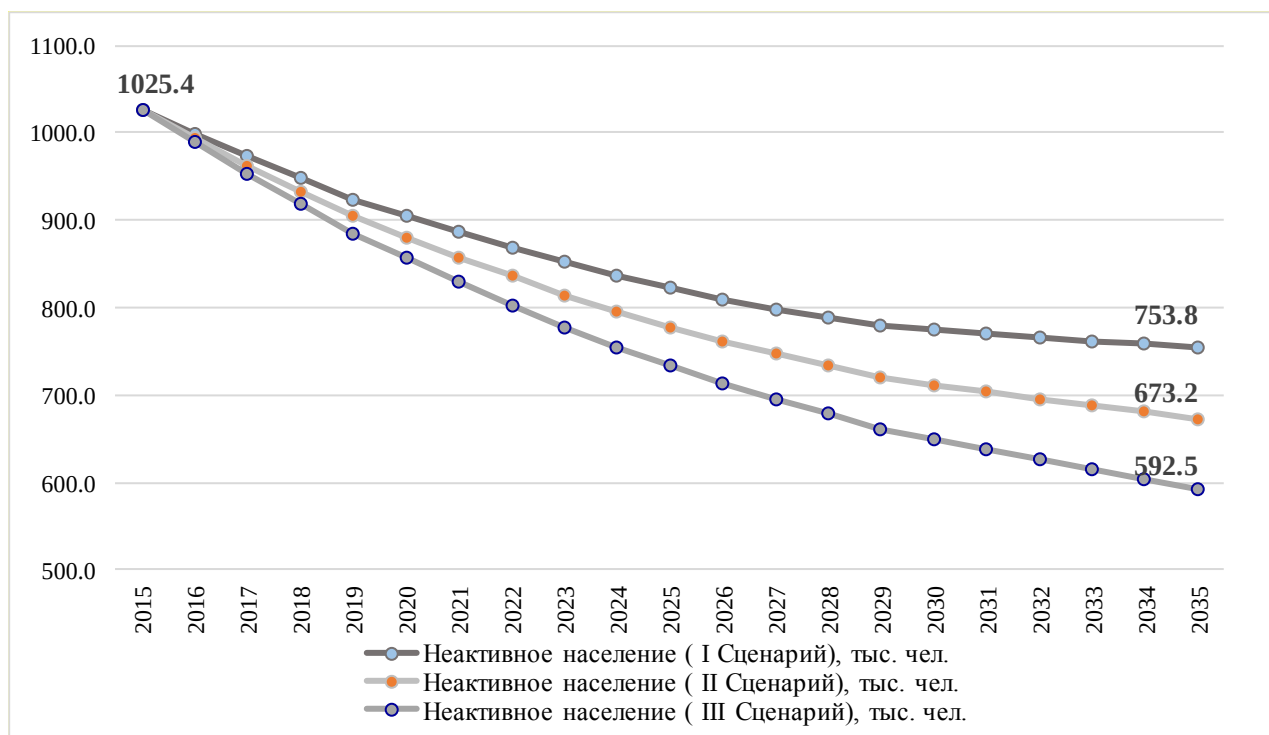


Рис. 3.8. Прогноз неактивного населения, 15-64, 2015-2035, тыс. человек
Источник: расчёты автора, Таблица П 4.1.

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

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

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

3.3. Резервы поддержания баланса спроса и предложения рабочей силы

В условиях сокращения и старения населения выявление резервов поддержания стабильности на рынке труда необходимо для обоснования направлений государственного регулирования рынка труда и формирования политики занятости с целью повышения

занятости населения и обеспечения устойчивого экономического роста, что способствует повышению уровня и качества жизни, в том числе доходов населения и сокращения бедности, являясь одной из основных задач социально-экономического развития Республики Молдовы.

В последние годы экономический рост варьировал в пределах 4%, однако, в структуре роста ВВП повышение количества занятых имело небольшое значение, несмотря на его рост в 2008-2016 гг. (Рисунок 3.9.). Соотношение занятости с макроэкономическим показателем ВВП не может оставаться стабильным на протяжении длительного периода, и необходимо принимать во внимание последующие изменения состояния экономически активного населения и экономического роста (Pissarides C.A., Véqanzonès –Varoudakis M.A.[261]).

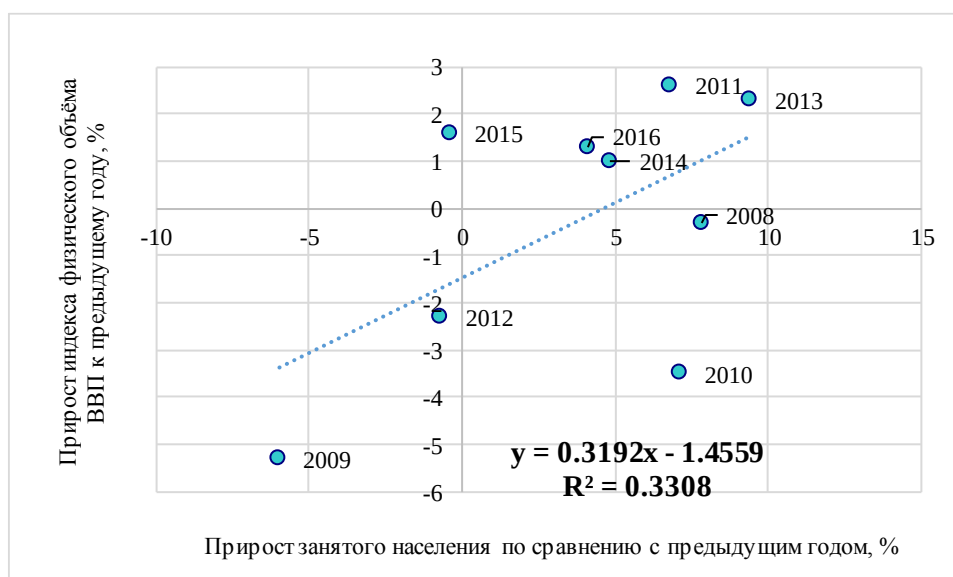


Рис. 3.9. Отношение между приростом индекса физического объёма ВВП к предыдущему году (вертикальная ось) и приростом занятого населения (горизонтальная ось) к предыдущему году, 2008-2016, %

Источник: расчёты автора

Баланс спроса и предложения на рынке труда в перспективе

В то же время более полное задействование рабочей силы может стать важным фактором экономического роста. Устойчивый экономический рост повышает спрос на рабочую силу. Поэтому для определения возможностей экономического роста за счёт более широкого вовлечения населения в экономическую деятельность использовался прогноз спроса на рабочую силу при условии, что среднегодовой темп прироста ВВП за счёт увеличения численности занятых составит 0,2%.

Для расчётов используется модель спроса на рабочую силу (Модель построена на основе использования *производственного метода* исчисления ВВП исходя из системы национальных счетов, параграф 1.3.). Результаты расчётов представлены в Таблице 3.5.

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

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

	2017*	2018	2019	2020	2025	2030	2035
Спрос на труд (численность занятого населения)**, тыс. чел.	917,8	920,0	922,2	924,4	935,5	946,7	958,0
Среднегодовой прирост, тыс. чел.	-	2,2	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3
Спрос на труд по сравнению с 2017 г., %	100,0	100,2	100,5	100,7	101,9	103,1	104,4
* Прогнозная численность предложения занятого населения в возрасте 15-64 лет за 2017 г. используется в качестве базового показателя (Таблица 3.4.).							
** Удовлетворённый спрос на рабочую силу – численность занятого населения.							

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

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

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

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

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

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

Решение проблемы дисбаланса на рынке труда вследствие действия процессов депопуляции и старения населения зависит от структуры экономики страны, особенностей развития рынка труда, миграционных политик и т.д. (Bloom D.E., Canning D., Fink G. [59], Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. [63], Chawla M., Betcherman G., Banerji A. [65], Peng X., Fausten D. [255], Васин С., Вишневский А., Денисенко М. [282], Дмитриев М.Э., Малеева Т.М., Синявская О.В. [152], Сигова С.В., Мазаева К.А. [314] и др.).

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

- увеличения предложения труда (повышение численности занятого населения),
- повышения производительности труда.

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

Так как Национальная стратегия занятости населения на 2017-2021 годы(2016г.) содействует стимулированию спроса на рабочую силу необходимо пересмотреть направления настоящей стратегии со стимулирования спроса на рабочую силу на стимулирование предложения рабочей силы по причине сокращения предложения рабочей силы на рынке труда в условиях сокращения и демографического старения населения. “Настоящая стратегия направлена на стимулирование спроса на рабочую силу

и поддержку усилий по созданию новых и эффективных рабочих мест...” III. Видение, задачи и направления действий до 2021 года. Национальная стратегия занятости населения на 2017-2021 годы (2016г.).

Необходимость увеличения численности занятого населения потребует повышение уровней занятости и дополнительного вовлечения в экономику ресурсов труда. Увеличение важно в свете сокращения численности рабочей силы в условиях старения населения. Потребность в дополнительных работниках может быть компенсирована за счёт неактивного населения, как “скрытого резерва” рынка труда, прогнозная численность которого также сократится в будущем(прогнозом) периоде (Таблица 3.7.). Численность дополнительных работников составит порядка 28,2% от численности неактивного населения к 2035 г.

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

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

Источник: расчёты автора

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

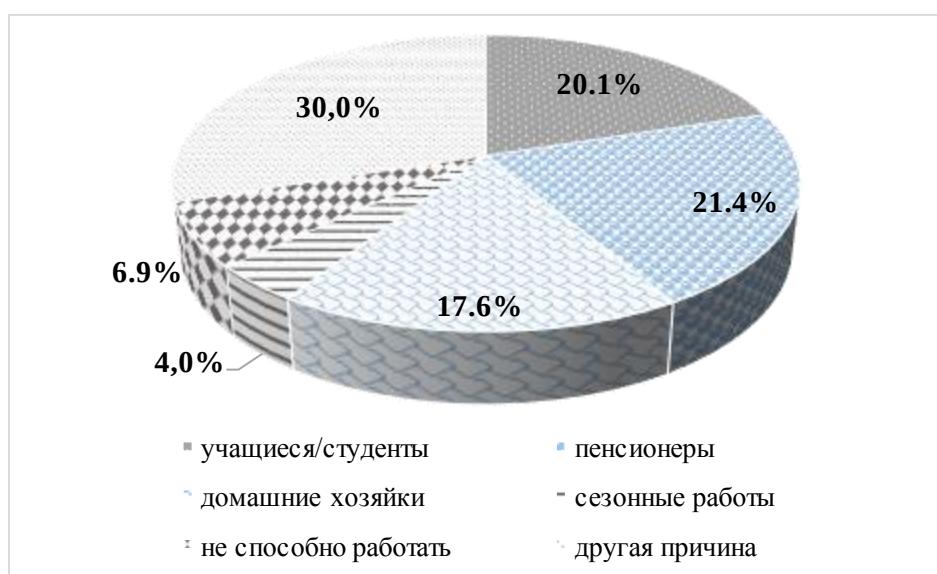


Рис. 3.10. Структура неактивного населения, %.

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

В то же время структура неактивного населения по возрастным группам (Рисунок 3.11.) не позволяет надеяться на привлечение большой доли неактивного населения в возрастных группах с наивысшими коэффициентами экономической активности (мужчины 35-59 лет, женщины 35-54 лет, Рисунок 2.5., Рисунок 2.3.). Возрастная группа 15-19 и 20-24 лет составляет молодёжь, которая обучается и получает образование. Повышение пенсионного возраста будет способствовать лишь частичному смягчению остроты дефицита рабочей силы, ввиду того, что граждане, выходящие на пенсию, сохраняют высокую трудовую активность и могут пополнить безработицу (Таблица 2.11.), увеличить число получателей пенсии по инвалидности из-за плохого здоровья. Возможный резерв неактивного населения недостаточен для удовлетворения дефицита спроса на труд.

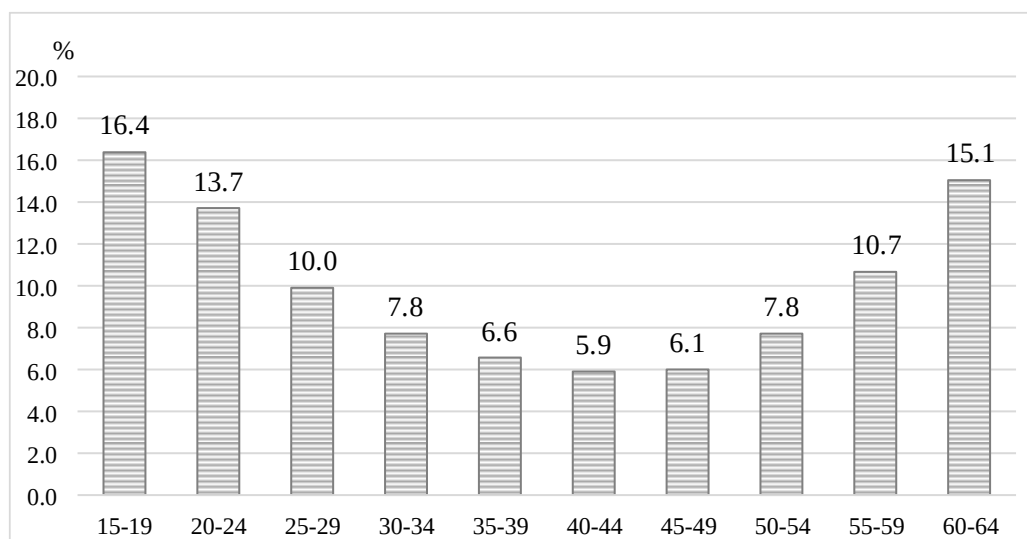


Рис. 3.11. Структура неактивного населения по возрастным группам, 15-64, %
 Источник: расчёты автора на основе данных Переписи населения и жилищ в Республике Молдова в 2014 г. (RPL 2014, Caracteristici economice. Anexa. Tab. 1.).

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



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

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

Самозанятое население, составляющее основу неформальной занятости в сельском хозяйстве, оценивается в размере 29,5 % от всего занятого населения согласно расчётам автора на базе данных Обследования рабочей силы домашних хозяйств (Ancheta forței de muncă) НБС РМ за 2017 г.. За счёт роста неформальной занятости в сельском хозяйстве увеличилась численность занятого населения после 2012 г. (Рисунок 2.9.). В тоже время необходимо отметить, доступность неформального сегмента для занятости определённых категорий населения, в то время как в “формальной” экономике имеется ряд ограничений при приёме на работу (лица предпенсионного возраста, женщины с детьми и др.).

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

Демографическая ситуация и неустойчивый экономический рост в республике актуализируют возможную проблему дефицита рабочей силы, связанную с исчерпанием резервов экстенсивного роста.

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

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

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

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

Источник: расчёты автора (Таблица 1.10.)

Количественное соответствие спроса и предложения на труд обеспечивается ростом производительности труда при условии, что его темпы выше темпов роста ВВП. Производительность труда становится одним из резервов поддержания стабильности на рынке труда в условиях сокращения населения и демографического старения. Отмечается необходимость учёта соотношения темпов роста ВВП и темпов роста производительности труда. С другой стороны, в истории нет аналогов поддержания высоких темпов экономического роста в условиях ежегодного снижения численности трудоспособного населения (Дмитриев М.Э., Малева Т.М., Синявская О.В. [152]).

Ретроспективный анализ показывает, что до 2015 г. экономический рост в республике был связан с ростом производительности труда (Рисунок 3.13.). С 2009 г.

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

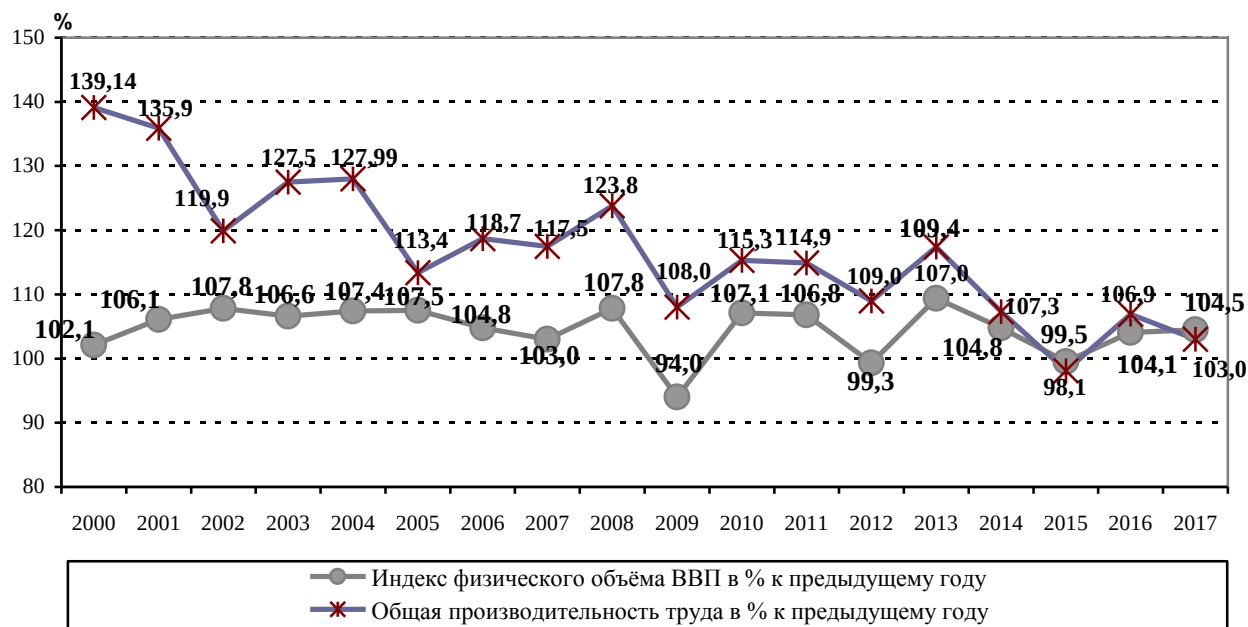


Рис. 3.13. Динамика макроэкономических показателей: индекс физического объема ВВП и общей производительности труда, 2000-2017, %

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

С другой стороны экстенсивный экономический рост вовлекает в хозяйственный оборот большое количество неквалифицированной рабочей силы, что наблюдается в последние годы в Молдове, что увеличивает численность samozанятого населения и способствует замедлению интенсивного экономического развития (Рисунок 2.24., Таблица П 2.18.).

Следует отметить, что показатель производительности труда в Республике Молдова зависит от экономических сфер приложения труда с низкой производительностью. Так, согласно анализу распределения занятого населения по видам экономической деятельности, начиная с 2004 г. сектор услуг доминирует среди секторов, играя значимую роль в структуре формирования ВВП. Анализ межотраслевой дифференциации производительности труда выявил, что начиная с 2009 г. показатели производительности труда сферы услуг ниже, чем в промышленности (Рисунок 3.14.). С другой стороны, число занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве, повышается и в 2015 г. сравнялось с уровнем 2008 г. Сельскохозяйственная занятость, связанная с

неформальной экономикой, “отличающейся низкой капиталоемкостью, отсталыми технологиями, невысоким человеческим капиталом, ограниченным доступом к кредитам и рынкам сбыта” и вследствие всего этого - низкой производительности труда (Воскобойников И.Б., Гимпельсон В.Е. [141, с. 4]; Perry G. et al. [259]). В условиях демографических изменений увеличение сельскохозяйственной неформальной занятости окажет влияние на изменение общей производительности труда в перспективе, что подтверждается исследователями Peng X., Mai Y. [257, с. 7], что может служить препятствием для роста производительности труда и экономического роста.

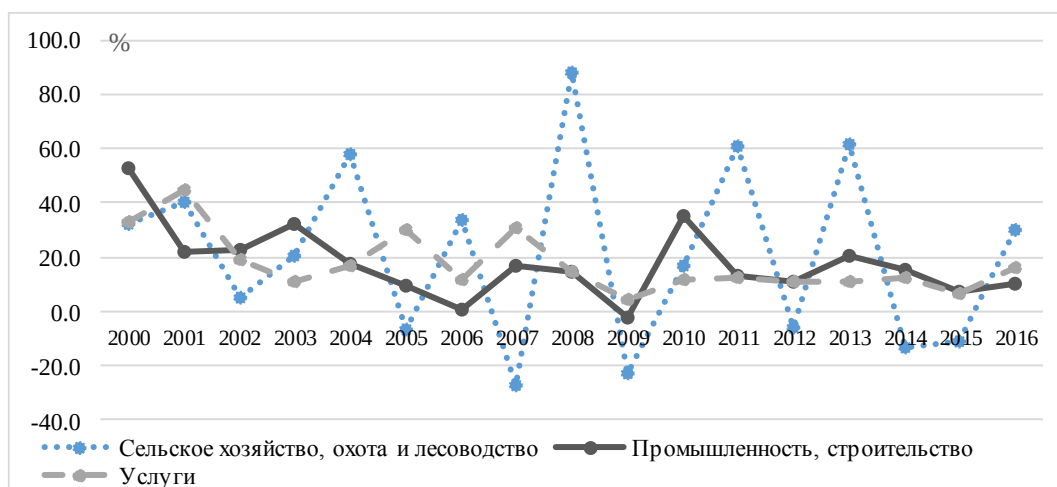


Рис. 3.14. Прирост отраслевой производительности труда, 2000-2016, %
 Источник: расчёты автора на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

Другим вопросом является влияние старения рабочей силы, и, как следствия, изменения её возрастной структуры на динамику производительности труда. Исследования различий в производительности труда между молодыми и старыми работниками показывают, что различия могут быть для работников физического труда или умственного, требующего постоянного обновления знаний, повышение качественных характеристик работы связано с увеличивающимся опытом работника, появляющегося с возрастом (Casey B. [64, с. 9-11], Auer H., Fortuny M. [49], Samorodov A. [264], Четвернина Т.Я. [230]). С повышением возраста растущий опыт и стареющая рабочая сила может восприниматься как воплощающая более высокий уровень человеческого капитала.

Работники старших возрастных групп в будущем будут более квалифицированными, чем старые рабочие сегодня, что станет одним из источников последующего роста производительности труда [64, с. 10; 154, с. 48]. Рост производительности старых рабочих будет способствовать улучшению ситуации в сфере занятости для старших возрастных групп на рынке труда.

В условиях, когда возможности количественного подхода к обеспечению спроса на труд ограничены, становится важной его качественная составляющая. Производительность труда, будучи одним из показателей эффективности труда, является принципиальной характеристикой качества занятости населения. Рост производительности труда возможен только на основе повышения образовательного уровня и как следствие улучшения качества рабочей силы. Временные затраты населения при получении высшего образования велики, но они компенсируются эффектом от повышения производительности труда в результате увеличения запасов человеческого капитала (Peng X., Fausten D. [256, с. 26]). Опережающий рост производительности труда по сравнению с динамикой ВВП повлияет на изменения структуры спроса на труд, который невозможно обеспечить без профессионально подготовленной конкурентоспособной рабочей силы.

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

За период 2000-2017 гг. изменилась отраслевая структура занятого населения, доля занятых в сельском хозяйстве и промышленности снизилась, возросла доля занятых в сфере услуг. Сектор услуг, имеющий значительную социальную полезность, является трудоёмким. Увеличение занятости за счёт развития сферы услуг будет связано с предоставлением индивидуальных услуг с низким уровнем производительности труда, но требующих более высокой квалификации (Вимон К. [284]). Внедрение передового зарубежного и отечественного опыта способствует развитию новых видов деятельности, новых производств, прогрессивных технологий, инновационной экономики и, в конечном итоге, созданию новых рабочих мест и, как следствие, выдвигает новые требования в области образования и квалификационных характеристик рабочей силы, ее профессиональной подготовки, что способствует улучшению качественных характеристик рабочей силы (Zaharov S. [120]). Наиболее перспективными с высокой добавочной стоимостью для Республики Молдова являются информация и связь, финансовая деятельность, в том числе банковская и страхование, а также строительство, образование и здравоохранение. Потребуется формирование новой структуры экономики и занятости, существенные структурные изменения занятости, имеющие *устойчивый характер*, включающих новые блоки – информационные, финансовые, научно-технические услуги,

что также отмечает исследователь Золин И.Е. [158, с. 137]. Для соответствия новой структуре экономики необходимо повышение уровня образовательной и профессиональной подготовки трудовых ресурсов и сдвиги в уровне подготовки профессиональных кадров.

Сравнение качества рабочей силы в Республике Молдова со странами Европейского Союза (Таблица 3.9.), показало, что разница между показателями занятого населения с высшим образованием Республики Молдова и ЕС составила 9,7 п.п.. Наибольшая разница отмечена со странами Ирландии, Бельгии, Литвы, Великобритании, Испании (соответственно - 24,0; 21,7; 19,8; 18,9; 17, 8 п.п.).

Таблица 3.9. Доля занятого населения с высшим образованием, ЕС, РМ, 2000, 2005, 2010, 2015, 2017, %

	2000	2005	2010	2015	2017
ЕС	-	25,3	29,1	33,4	34,4
Бельгия	33,2	36,8	40,6	43,2	46,4
Ирландия	18,9	32,0	43,1	47,7	48,7
Франция	-	28,7	32,8	38,7	40,1
Германия	-	26,0	27,6	28,3	28,9
Великобритания	27,0	30,7	37,2	42,4	43,6
Италия	-	14,7	17,5	21,0	22,3
Испания	-	32,5	37,1	41,9	42,5
Греция	20,0	23,9	27,9	34,0	36,0
Болгария	23,0	25,7	27,3	32,2	31,4
Румыния	10,0	13,2	16,5	20,8	21,1
Чехия	12,5	14,4	18,1	23,3	24,5
Польша	13,9	21,4	27,2	33,0	33,6
Венгрия	17,1	21,1	24,1	26,9	25,8
Эстония	-	35,8	38,4	39,5	40,0
Латвия	-	22,8	31,0	35,1	37,1
Литва	-	30,7	39,9	43,8	44,5
МОЛДОВА	11,9	17,0	23,0	24,4	24,7

Источник: составлено автором на основе данных НБС РМ, Eurostat, www.statistica.md; Employment by educational attainment level - annual data (%). Code: lfsi_educ_a. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения 08.10.2018)

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

С другой стороны, повышение образовательного уровня считается достаточно надёжным ресурсом вертикальной мобильности рабочей силы, механизм которого должен базироваться на образовании и профессионализме [128], и являться важным резервом дальнейшего развития рынка труда в условиях действия демографических процессов.

Транспарентные механизмы вертикальной мобильности способствуют массовой ориентации на получение качественного образования, что гарантирует положительные перспективы развития человеческого капитала, повышению конкуренции на рынке труда, развитию процессов открытой конкуренции, что способствует повышению конкурентоспособности национальной экономики. Открытая конкуренция способствует осуществлению процессов социальной динамики значительно интенсивнее, сокращая объёмы социальной поддержки населения, ввиду повышения способности различных слоёв и групп населения самостоятельно продвигать свой статус в обществе, что важно для старших возрастных групп на рынке труда (Авраамова Е., Малева Т. [128]).

Учитывая демографические перспективы Республики Молдова, повышение уровня образования населения представляет собой основной процесс, который может улучшить ситуацию на рынке труда по созданию рынка квалифицированного труда в будущем, возобновляя необходимые ресурсы рабочей силы для последующих поколений, численность которых будет меньше, но они будут старше.

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

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

Исследователи отмечают сочетание высокой смертности с плохим состоянием здоровья населения (Васин С., Вишневский А., Денисенко М. [282], Дмитриев М., Малеева Т., Синявская О. [152, 218]). В Республике Молдова плохое состояние здоровья, высокий уровень хронических заболеваний влияет на прекращение работы в старших возрастных группах на рынке труда и в качестве досрочного выхода на пенсию становится оформление пенсии по ограничению возможностей. Так в 2016 г. 41,2 % от численности лиц, получающих пенсию по ограничению возможностей в республике, составляла возрастная группа 55-64 лет. При повышении пенсионного возраста можно ожидать рост численности лиц с ограниченными возможностями, так как не все, доживающие до возраста верхней границы трудоспособности, сохраняют способность трудиться. Плохое состояние здоровья населения и уровень ограничения возможностей сокращают возможности трудовой активности населения, особенно в пожилом возрасте. В то же время привлечение на рынок труда людей с ограниченными возможностями, не являющимися препятствием для трудовой деятельности, может способствовать повышению предложения экономически активного населения на рынке труда в условиях сокращения численности трудоспособного населения.

Структура лиц с ограниченными возможностями состоит из 66,8 % - лица с выраженными ограниченными возможностями, 20,8% лица со средними ограниченными возможностями и 12,4 % лица с тяжёлыми ограниченными возможностями согласно расчётам на базе Ежегодного социального отчёта 2015. Согласно данным НБС РМ (Обследования бюджетов домашних хозяйств) почти половина лиц с ограниченными возможностями представлена на рынке труда (46,9 % в 2016 г., Таблица 3.10.). Доля занятых лиц с выраженными и средними ограниченными возможностями, за счёт которых можно увеличить численность лиц с ограниченными возможностями на рынке труда, достаточно широко представлена. Поэтому для увеличения численности лиц с ограниченными возможностями на рынке труда потребуется создание специальных условий труда, обеспечиваемых экономическими агентами, предоставление льготного графика рабочего дня...

Таблица 3.10. Характеристики лиц с ограниченными возможностями (15+), %

	2012	2013	2014	2015	2016
Доля занятых в общей численности лиц с ограниченными возможностями – всего	43,0	41,4	46,1	46,7	46,9
Доля занятых лиц с тяжёлыми ограниченными возможностями	11,9	11,2	14,6	14,7	13,6
Доля занятых лиц с выраженными ограниченными возможностями	44,2	44,8	48,2	50,5	51,2
Доля занятых лиц со средними ограниченными возможностями	71,5	57,6	62,0	66,5	60,3

Источник: данные НБС РМ, www.statistica.md

С другой стороны, лица с ограниченными возможностями заняты в основном сельскохозяйственной деятельностью (69,0% в 2016 г.) и только каждый четвёртый является наёмным работников (в городской местности составляет 71,6%). В то же время половина занятых лиц без ограниченных возможностей составляют наёмные работники (57,3%) и только 34,1% заняты сельскохозяйственной деятельностью, что свидетельствуют об имеющихся трудностях при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями по контракту. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями в соответствии с их профессией и трудоспособностью увеличивается, но является недостаточным несмотря на имеющуюся законодательную базу (принятый Парламентом Республики Молдова Закон о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями РМ пг. 60 от 30.03.2012 (ст. 34); Закон о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы РМ пг. 102 от 13.03.2003 (ст. 2)). Так, в 2015г. было трудоустроено 300 человек против 220 в 2014 г. территориальными органами НАЗН. Лицам с ограниченными возможностями, находящимся в поиске работы на основе заключения Национального консилиума установления ограничения возможностей и трудоспособности о рекомендации трудоустройства, могут быть оказаны активные меры стимулирования занятости (посреднические услуги по трудоустройству, информационные и консультативные услуги, включение в программы профессиональной подготовки, Ежегодный социальный отчёт 2014, 2015, с. 165). Отсутствие профессии, недостаточная профессиональная подготовка являются основными причинами отказа в трудоустройстве (Ежегодный Социальный отчёт 2014, с. 166, 2015). Вместе с тем надо учитывать, что ряд лиц с ограниченными возможностями не могут осуществлять трудовую деятельность из-за состояния здоровья или вида заболевания.

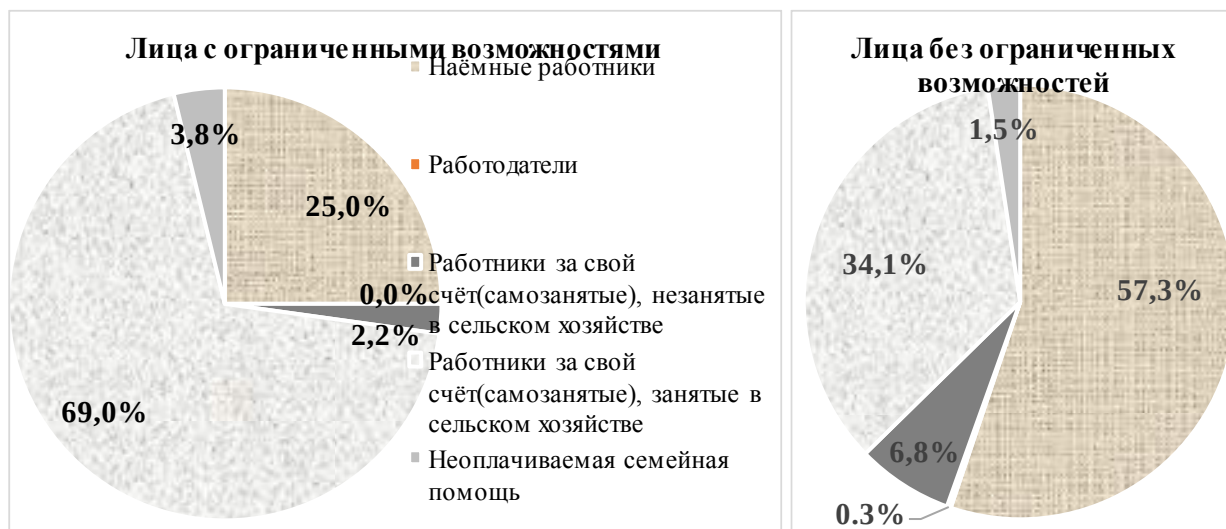


Рис. 3.15. Структура занятости лиц с ограниченными возможностями, 2016, %
 Источник : данные НБС РМ, www.statistica.md

Сохраняется стабильный спрос на малоквалифицированный ручной труд, сохраняется занятость в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда. Несмотря на то, что общая численность пострадавших от несчастных случаев на производстве снизилась (Рис. 3.16.), число и доля занятых с тяжёлыми и вредными и особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда сохраняется примерно на одном уровне (около 5%). (Таблица П 5.1.).

Регистрируемый общий уровень производственного травматизма в последние годы варьирует от 1,03-0,76‰ (Таблица П 5.1.), экономическими последствиями которого являются потери рабочего времени, связанные с временной нетрудоспособностью. Число человеко-дней нетрудоспособности в связи с травмами на производстве составляет около 13 тыс. (2016 г.).



Рисунок 3.16. Характеристики производственного травматизма, 2000-2016
 Источник: разработан автором на базе данных НБС РМ, www.statistica.md

3.4. Профессиональная подготовка и переподготовка трудоспособного населения

Трансформационные процессы, либерализация хозяйственной деятельности, обострение структурных диспропорций в период рыночных реформ, демографические изменения, безработица, мобильность трудоспособного населения в поиске работы и улучшения материального благосостояния, все это является причинами усиления диспропорций на рынке труда, когда структура предложения труда не совпадает с структурой спроса на труд. Так, если проанализировать соотношение количества зарегистрированных вакансий и численности безработных НАЗН (параграф 2.2.), то можно отметить их несоответствие и превышение имеющегося спроса как по рабочим специальностям, так и по местам для служащих (Рисунок 2.20.), что представляет дисбаланс вакантных рабочих мест или спроса по уровню образования (несоответствие спроса и предложения на труд. В то время как большая часть занятого населения обладает профессиональным образованием 62,0% (Рисунок 2.25.).

Основным реальным дополнительным резервом пополнения рабочей силы являются безработные, зарегистрированные НАЗН. Однако анализ безработных по социально-экономическому и профессиональному статусу, по возрастно-половой структуре, по уровню профессиональных навыков и мастерству дает основание сделать вывод, что для вовлечения на рынок труда и их трудоустройства, необходимо принятие дополнительных мер, связанных с профессиональной подготовкой/переподготовкой, то есть повышением образовательного

уровня и качества, а также проведение политик по их интеграции на рынке труда. Вместе с тем, анализ показывает, что значительная часть населения с профессиональным образованием, находящееся в поиске работы, не рассматривает и не использует возможности территориальных подразделений НАЗН для трудоустройства на рынке труда, т.е. обращаются лица, испытывающие проблемы при самостоятельном поиске работы (Zaharov S. [119]). В этом контексте оценка зарегистрированных НАЗН безработных показала, что большая часть из них не имеет профессионального образования, причем в 2017 году их удельный вес в общем числе безработных увеличился на 2,1 п.п. За период с 2008-2017 гг. доля зарегистрированных безработных без профессионального образования возросла на 9,8 п.п., соответственно, в результате осуществления активных политик НАЗН доля трудоустроенных увеличилась за указанный период на 5,9 п.п. В тоже время доля обратившихся в НАЗН безработных с профессиональным образованием сократилась в 2017 г. по сравнению с 2008 г. на 9,8 п.п. (Таблица 3.11.).

Таблица 3.11. Структура зарегистрированных безработных НАЗН по уровню образования

	Всего			в том числе трудоустроены		
	2008	2017	2017 в сравнении с 2008 (+/-)	2008	2017	2017 в сравнении с 2008 (+/-)
Безработные без профессионального образования*, % от общего количества	56,0	65,8	+9,8	57,9	63,8	+5,9
Безработные с профессиональным образованием, % от общего количества из них:	44,0	34,2	-9,8	42,1	36,2	-5,9
- начальным (вторичным) профессиональным образованием, %	55,7	59,7	+2,0	57,4	56,6	-0,8
- со средне специальным образованием, %	21,8	17,5	-4,3	21,0	18,0	-3,0
- с высшим образованием, %	22,5	22,8	+0,3	21,0	25,4	+4,4
* безработные с начальным, гимназическим, лицейским и общим образованием						

Источник: расчёты автора

Анализируя причины безработицы выявлено, что большинство безработных, зарегистрированных НАЗН, находятся в поиске работы впервые либо вернулись на рынок труда после перерыва в работе (Таблица 3.12.). Вместе с тем, следует отметить, что безработные, впервые ищущие работу, являются неконкурентоспособными на рынке труда, так как большинство из них не имеет профессии, трудовых навыков и опыта работы. Так, с 2008 г. доля безработных, находящихся в поиске работы впервые и не

имеющих профессионального образования, практически не изменилась (38,1% в 2008г., 35,5% в 2017 г.). Феномен низкого трудоустройства безработных, вернувшихся на рынок труда после 6-ти месячного перерыва и более, отмечается и в других странах, что отражено в исследованиях ученых Ghayad R., Dickens W. [80]. В Республике Молдова за последние 10 лет основные причины безработицы практически не изменились, а доля трудоустроенных безработных в некоторых случаях имела даже тенденцию к снижению (Таблица 3.12.).

Таблица 3.12. Основные причины безработицы

	Безработные, потерявшие работу, % от общей численности безработных		Безработные, вернувшиеся на рынок труда после перерыва, % от общей численности безработных		Безработные, впервые ищущие работу, % от общей численности безработных			
	Всего	в т. ч. трудоустроенные, в % от безработных потерявших работу	Всего	в т. ч. трудоустроенные, в % от безработных, вернувшихся на рынок труда	Всего	в т. ч. трудоустроенные, в % от безработных, впервые ищущих работу	в т. ч. без профессии	
							% от безработных - всего	% от безработных, впервые ищущих работу – всего
2008	31,5	51,3	20,1	37,6	48,4	50,2	38,1	78,6
2009	31,8	26,8	21,4	14,4	46,8	21,0	37,5	80,2
2010	29,2	26,6	24,5	11,3	46,3	16,1	37,5	81,0
2011	29,1	29,3	24,0	11,9	46,9	18,7	37,8	80,7
2012	31,2	37,6	21,6	21,9	47,2	29,3	38,0	80,4
2013	33,2	44,2	21,6	27,0	45,2	39,7	29,8	66,0
2014	31,5	44,1	22,1	28,7	46,4	40,0	34,4	74,1
2015	31,8	35,8	21,8	25,9	46,4	34,8	35,0	75,4
2016	30,2	39,6	21,4	27,5	48,4	36,0	37,6	77,7
2017	31,7	48,2	24,0	29,8	44,3	38,6	35,5	80,2

Источник: расчёты автора

Анализ мер, проводимых НАЗН по стимулированию занятости экономически активного населения, показал, что несмотря на доступность посреднических и информационных услуг, профессионального консультирования и профессиональной подготовки, уровень трудоустроенности остается низким, как следствие их неэффективности. Основными причинами низкого уровня трудоустройства являются несоответствие количества вакансий и численности безработных по профессионально-квалификационному уровню, территориальная расположенность вакантных рабочих мест и местонахождение безработных (большинство вакантных рабочих мест предлагается в городах, в то же время основная часть безработных находится в сельской местности), низкий уровень заработной платы (в том числе зарплата по договорённости/соглашению), режим и условия работы и другие. Так, в 2017 г. вакантные места представлены в

перерабатывающей и добывающей промышленности (27%), оптовой и розничной торговле и прочих видов деятельности в сфере услуг (26%), образовании, здравоохранении и социальном обеспечении (11,6%) и других сферах сосредоточены в городах (84,7%), а в сельском хозяйстве их количество незначительно (9,9%). Предлагаемая при трудоустройстве заработная плата в период 2012-2017 гг. составляла менее 3 тыс. лей для 44% вакантных мест (при этом в 2017г. средняя величина прожиточного минимума составляла 1984,5 леев для населения в трудоспособном возрасте, для мужчин в трудоспособном возрасте в городе данный показатель составлял 2376,0 лей, а для женщин – 1992,3 лей), что явно говорит о непривлекательности заработной платы предлагаемой безработным, которая не может обеспечить нормальный уровень жизни для семьи, как правило, состоящей из 3-х членов.

Оценка уровня трудоустройства зарегистрированных безработных НАЗН, окончивших курсы по профессиональному обучению (Таблица 3.13.), позволила сделать вывод о *низком охвате профессиональной подготовкой безработных* (6,2%), как следствие неэффективности проводимой политики. В частности, профессиональная подготовка зачастую осуществляется без учета нужд экономических агентов. Учитывая, что за последние 3 года количество безработных, прошедших профессиональную подготовку ежегодно уменьшается, а в 2017г по сравнению с 2015 г. их количество уменьшилось на 11,8% (Таблица П 3.1.), считаем целесообразным НАЗН пересмотреть данные политики с учетом требований рынка труда.

В результате исследования выявлено снижение числа трудоустроенных, что в свою очередь сопровождалось изменением тенденции к уменьшению количества обратившихся за посредническими услугами в НАЗН, то есть имеет место сокращение количества населения, воспользовавшихся посредническими услугами – в 2,3 раза в 2017г. по сравнению с 2008г. (Таблица 3.13., Таблица П 3.1.), при этом резко возросла тенденция предоставления услуг по профессиональной ориентации. Необходимо отметить, что увеличение уровня трудоустройства достигнуто, в основном, за счет сокращения количества обратившихся в НАЗН за посредническими услугами.

Таблица 3.13. Характеристики населения, воспользовавшегося активными мерами стимулирования занятости населения

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Население, воспользовавшееся посредническими услугами при трудоустройстве										
Трудоспособное население, воспользовавшееся посредническими услугами НАЗН, чел.	67121	105488	104457	85694	71685	45661	25247	30264	32381	29492
Трудоустроено*, %	33,6	16,5	14,3	16,1	22,3	37,4	64,8	57,9	57,4	59,2
Трудоустроено со статусом безработного*, %	39,2	19,1	16,0	18,0	25,9	44,4	65,3	64,7	62,9	63,6
Бенефициарии услуг по информированию и профессиональному консультированию (услуг по профессиональной ориентации)										
Трудоустроено*, %	14,4	11,1	7,5	7,8	10,4	14,0	16,5	15,6	16,0	17,1
Трудоустроено со статусом безработного*, %	28,1	14,7	9,4	10,6	14,4	21,6	24,3	22,4	22,4	23,3
Безработные, окончившие профессиональное обучение										
Трудоустроено*, %	71,7	67,1	73,6	67,4	74,0	77,0	86,4	76,6	89,5	85,0
Из них										
Трудоустроено НАЗН*, %	66,6	53,3	48,4	54,6	59,7	66,8	68,5	66,6	64,2	64,1
Самостоятельно трудоустроено *, %	33,4	46,7	51,6	45,4	40,3	33,2	31,5	33,4	35,8	35,9
Всего*, в % от общего числа безработных НАЗН	9,5	5,6	2,9	3,3	4,8	5,9	6,8	5,9	5,8	6,2
Трудоустроено*, в % от общего числа безработных НАЗН	6,8	3,8	2,1	2,2	3,6	4,5	5,9	4,5	5,2	5,3
Трудоустроено НАЗН*, в % от общего числа безработных НАЗН	4,5	2,0	1,0	1,2	2,1	3,0	4,1	3,0	3,3	3,4
* расчёты автора										

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

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

- к 2017г. четко обозначена тенденция сокращения количества населения, обратившегося в НАЗН за предоставлением посреднических услуг: так, в 2017г. по сравнению с 2008г. количество обратившихся сократилось в 2,3 раза, в том числе на 8,9 п.п. по сравнению с 2016г., из них со статусом безработного - 88,8%;
- за период 2008-2017гг. увеличился спрос на услуги по профессиональной ориентации (информирование и профессиональное консультирование), количество пользователей в 2017г. возросло по сравнению с 2008г. в 2,8 раза, а количество трудоустроенных за счет оказания данной услуги за последние 5 лет стабильно составляло 22-24% от численности обратившихся безработных;

- доля трудоустроенных безработных, прошедших профессиональную подготовку, в 2017г. составила 5,3% по отношению к общему количеству зарегистрированных безработных, из которых самостоятельно трудоустроились 30,5%.

В целом, как следует из расчета, общий процент трудоустроенных безработных с учётом самостоятельно трудоустроенных в 2017 г. составил 48,9 %. Наибольший удельный вес из оставшихся на учёте НАЗН со статусом безработного составляют безработные без профессионального образования (67,1%), среди безработных с профессиональным образованием соответственно наибольший удельный вес составляют безработные с начальным (вторичным) профессиональным образованием 61,7%. Следовательно, из анализа эффективности проводимых НАЗН активных мер можно сделать вывод, что профессиональная подготовка, во-первых, не охватывает в полном объеме всех безработных и, во-вторых, не соответствует требованиям экономических агентов, предъявляемых к качеству подготовки рабочих кадров, их профессиональных навыков. Оценивая активные политики по повышению занятости трудоспособного населения, оказавшегося в категории безработных, можно отметить как наименее эффективные – это оказание посреднических услуг. В то же время одной из наиболее востребованных активных мер является профессиональное обучение (85,0% из прошедших обучение были трудоустроены на рынке труда).

С другой стороны, возрастание доли трудоустроенных, воспользовавшихся услугами по информированию и профессиональному консультированию или получателей услуг по профессиональной ориентации с 2011 года подтверждает востребованность данной услуги у населения. Вместе с тем, как показал анализ, в настоящее время НАЗН, в основном использует перечень профессий (45 профессий) практически из года в год, не обновляя установившийся спектр и не пополняя его новыми профессиями, соответствующими применению IT-технологий, организации новых производств/услуг, не специфичных для национальной экономики в предшествующий период (например, организация производства кабельной продукции, сборка троллейбусов т.д.). Расширение перечня профессий за счёт включения в перечень новых перспективных их видов с учётом изменения отраслевой структуры рынка труда и усиления взаимосвязи с экономическими агентами будет способствовать повышению уровня охвата профессиональным обучением зарегистрированных безработных НАЗН. Более того, целесообразно также и изменение непосредственно самих форм организации и осуществления профессиональной подготовки, профессиональных практик (специализаций) с учетом применения

инновационных средств и методов как на предприятиях внутри страны, так и по межправительственным соглашениям с другими государствами.

Выявлению профессий, востребованных на рынке труда будет способствовать созданный в НАЗН *Обсерваторий рынка труда* на основе анализа рынка труда, определения спроса и предложения на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе, разработки среднесрочного и долгосрочного прогнозов рабочей силы по профессиям, по видам экономической деятельности, по регионам, зонам, территориям.

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

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

3.5. Сохранение и повышение трудовой активности населения в предпенсионных и пенсионных возрастах

Адаптацией рынка труда к процессам сокращения и старения населения является повышение участия населения в предпенсионных и пенсионных возрастах на рынке труда. В условиях сокращения трудоспособного населения и предложения рабочей силы продление трудовой активности населением возрастной группы 55-64 лет способствует продвижению концепции “активного старения” для содействия устойчивому экономическому росту, увеличению занятости и повышению благополучия стареющего общества. На увеличение экономической активности населения данной возрастной группы 55-64 лет влияют следующие факторы: демографические, экономические и социальные (Рисунок 3.17.).

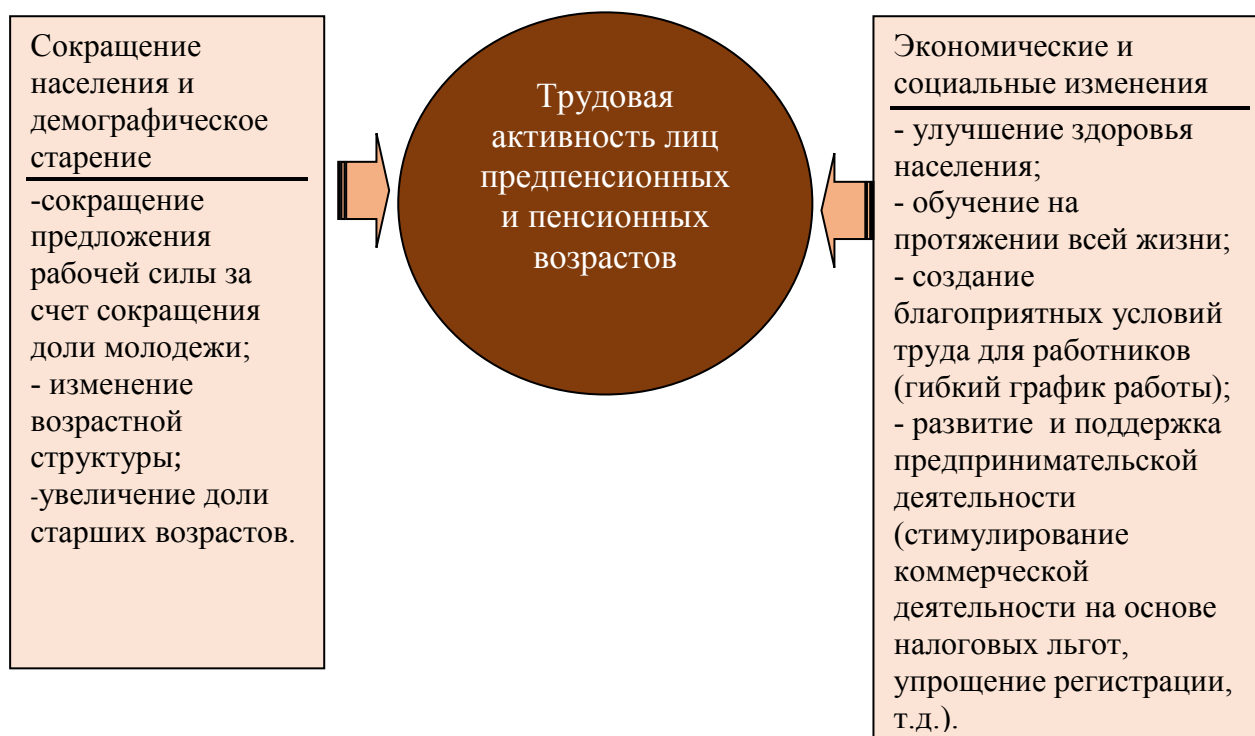


Рис. 3.17. Факторы, влияющие на повышение трудовой активности лиц предпенсионных и пенсионных возрастов

Источник: разработан автором

Меры, способствующие продлению трудовой активности населения *в предпенсионных и пенсионных возрастах*, увеличению возможностей трудоустройства и продвижению их включения в рынок труда можно разделить на два вида:

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

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

Реформирование пенсионного законодательства, включающее *повышение возраста выхода на пенсию*, увеличение полного трудового/страхового стажа с ограничением досрочного выхода на пенсию по возрасту и т.д. на базе демографических изменений, экономических, политических оснований. “Опыт многих стран показывает,

что параллельно старению населения идет и его омоложение, то есть отодвигаются сами границы старости. В определенном смысле можно сказать, что «старение сверху» не только порождает проблемы, но и предлагает способы их решения. Люди не просто живут дольше, они доживают до более поздних возрастов в лучшем состоянии, и действительно появляются объективные основания для удлинения периода их трудовой активности.” Вишневский А., Васин С., Районов А.[285]. Улучшение здоровья позволяет увеличить период активной трудовой жизни. Реформа пенсионной системы как мера в условиях депопуляции и старения обществ применяется в странах Европейского Союза, в которых широко распространена запретительная функция пенсионного возраста (запрещается одновременно получать зарплату и пенсию по возрасту - пособие по старости в редакции МОТ). В большинстве стран ЕС средний официальный пенсионный возраст уже сейчас составляет около 65 лет, в ряде стран продолжает повышаться (Таблица 3.14.). В странах ОЭСР - 64,3 лет для мужчин и 63,4 лет для женщин (OECD [255]). Повышение пенсионного возраста в рамках параметрического типа пенсионного реформирования в Республике Молдова способствует увеличению продолжительности трудовой деятельности на рынке труда, повышению показателей трудового участия, в том числе и в увеличивающихся старших возрастных группах.

Таблица 3.14. Стандартный (нормальный) пенсионный возраст*, мужчины/женщины, лет

	Возраст выхода на пенсию			Будущий возраст выхода на пенсию
	2002	2010	2016	
Франция	60	60,5	61,6	64
Германия	63,5/60,5	65	65	65
Италия	57	59	66,6/65,6	71,2
Польша	65/60	65/60	66/61	65/60
Великобритания	65/60	65/60	65/63	68
Япония	65	65	65	65
США	65	66	66	67
МОЛДОВА	62/57	62/57	62/57	63/63
* Стандартный пенсионный возраст – согласно официальному возрасту выхода на пенсию, нормальный пенсионный возраст – normal pension age.				

Источник: составлена автором на основе данных [285], OECD [255].

Важно отметить, что, во-первых, повышение официального пенсионного возраста является “временным шлюзом”, так было с официальным возрастом выхода на пенсию в 1999-2002 гг. Повышая пенсионный возраст, необходимо уделять внимание охране и восстановлению здоровья населения. Во-вторых, повышение пенсионного возраста, реализуемое в Республике Молдова, должно быть дополнено общеизвестными

институтами “досрочного выхода на пенсию по старости” или “раннего выхода на пенсию по старости” и “минимального возраста получения полной пенсии по возрасту”. Институт “досрочного выхода на пенсию по старости” предполагает выход на пенсию по возрасту ранее положенного возраста при условии получения части пенсионных выплат. Институт “минимального возраста получения полной пенсии по возрасту” (“The minimum age to get the full pension”) предполагает: если человек отработал полный страховой стаж, предусмотренный законом, например – 35 лет, а начал трудовую деятельность в 16 лет, то он может выйти на пенсию по возрасту раньше достижения пенсионного возраста, например в 58 лет во Франции (имея полный период работы – 168 триместров или 42 года при установленном полном стаже в 40 лет). Предоставление права выхода на пенсию по возрасту до наступления официального пенсионного возраста способствует созданию ***гибких условий выхода на пенсию по возрасту***, когда человек может сам планировать дату выхода на пенсию. Стандарты пенсионного обеспечения должны обеспечивать и право на соответствующий уровень пенсии по возрасту, в том числе и право перерасчёта пенсий для граждан, продолжающих трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста. Соблюдение данного правового стандарта пенсионного обеспечения содействует продлению занятости старших возрастных групп на рынке труда и **продвижению включения пожилых людей в рынок труда.**

Анализ занятого населения по видам экономической деятельности возрастной группы 55-64 лет в сравнении с общей возрастной группой 15-64 лет показал, что занятость в сфере услуг ниже на 9,1 п.п. за счёт сокращения в сфере оптовой и розничной торговли, гостиниц и ресторанов (Рисунок 3.18.). Сокращение сферы торговли компенсируется расширением экономической деятельности в сельском хозяйстве. Наличие ограничений в экономической деятельности возрастной группы 55-64 лет подтверждается и высокой долей неформально занятого населения в данной возрастной группе (37,0% в 2017г., Таблица 2.1.) и увеличением практически вдвое доли возрастной группы 55-64 лет в составе неформально занятого населения до 18,5 % в 2017 г. (Таблица 2.2.). Занятость в неформальном секторе ограничивает не только социальную защиту, но и лишает соответствующих условий труда работников.

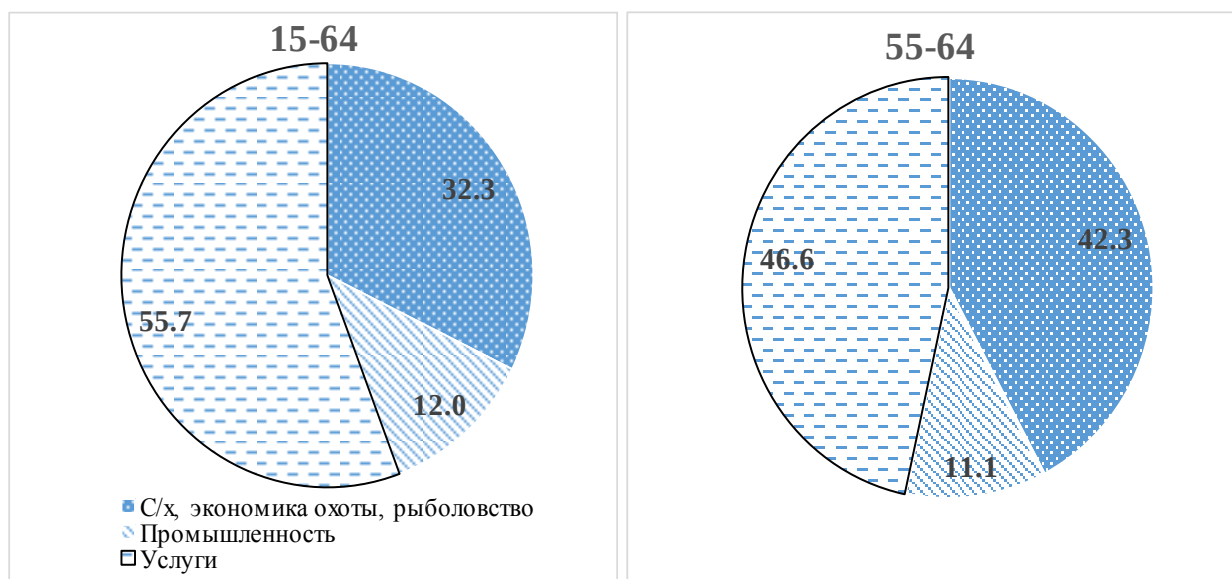


Рис. 3.18. Распределение занятого населения по видам экономической деятельности, возрастные группы 15-64, 55-64, 2017, %

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

Для продления трудовой активности населения в старших возрастах на рынке труда необходимо сохранение и развитие трудового потенциала работников старших возрастов, в том числе **формирование профессиональной мобильности** населения на основе расширения профессиональных возможностей: повышение уровня квалификации, профессиональных навыков, обучение нескольким профессиям, прохождение стажировок, специализаций и др.. Профессиональной мобильности занятого населения старших возрастов на рынке труда (старых работников) содействует продвижение стратегии обучения на протяжении всей жизни, продолжающегося образования, тренинговых и ретренинговых программ обучения, в т.ч. и профессиональная подготовка без отрыва от производства. Отмечено, что благодаря непрерывному образованию и профессиональной подготовке вклад работников старших возрастов на рынке труда повышает эффективность и производительность экономики и способствует передаче опыта и профессиональных знаний молодым и новым работникам (ММПД [201, пункт 26, 35]), способствуя внедрению принципа *активного старения* в обществе.

Другим направлением повышения профессиональной мобильности является устранение факторов, ограничивающих профессиональную мобильность, а именно *доступ к новым технологиям*, освоение которых повышает возможности адаптации к технологическим и организационным изменениям на рабочем месте, навыки эффективной коммуникации, ориентация в смежных технологических-информационных областях.

Освоение информационно-коммуникационных технологий и языковых навыков эффективно влияет на возможности продолжения трудовой деятельности в старших возрастах (ООН [311]). Для стимулирования работодателей можно рекомендовать введение частичной компенсации расходов экономическим агентам, оплачивающих профессиональное обучение собственных сотрудников в возрастной группе 50 лет и старше.

В рамках расширения доступа к новым технологиям необходима разработка и внедрение *программ трудовой мобильности*, включающих комплекс мер по повышению мобильности трудовых ресурсов в предпенсионных и пенсионных возрастах:

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

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

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

данном возрасте отдача от инвестиций в человеческий капитал для развитых стран достигает максимума (Васильев В.Н. и др. [137, с. 82]).

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

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

Одним из барьеров на пути сохранения работы на рынке труда является проявление **дискриминации по возрасту**. Субъекты рынка труда - работодатели имеют собственные интерпретации границ возрастов, подходящих для работы. Как следствие, проявление в скрытой или открытой форме возрастной дискриминации - «эйджизма», способствующего повышению доли неформальной занятости возрастной группы 55-64 лет на рынке труда. Проблема возрастной трудовой дискриминации проявляется чаще всего на этапе заключения трудового договора или при наборе персонала на работу.

Правовые нормы о возрастной дискриминации закреплены в стандартах Международной Организации Труда (МОТ). Можно отметить антидискриминационные законы по возрасту в США, Японии. Так с 1967г. в США действует закон о запрещении дискриминации работников по возрасту – Age Discrimination in Employment Act (ADEA). В Республике Молдова запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений (принцип равноправия всех работников) закреплён в статье 5 и статье 8 Трудового Кодексе Республики Молдова (ТКРМ) [17], в том числе запрещена любая прямая или косвенная дискриминация по признаку возраста [17, ст. 8(1)]. Для дальнейшего продвижения принципа равноправия в отношении работников старших возрастных групп на рынке труда необходимо предпринимать конкретные действия, подзаконные акты антидискриминационного законодательства, разработать механизмы, направленные на обеспечение возрастного равноправия на рынке труда: нормы, обеспечивающие компенсацию дискриминации, институты, защищающие жертв дискриминации, меры по предупреждению возрастной дискриминации и др. (Хоткина З.А. [317]). Необходима

пропаганда **антидискриминационной политики** в отношении населения возрастной группы 55-64 лет на рынке труда, продвижение включения положений законодательных **антидискриминационных актов** в коллективные договоры между администрацией и коллективами фирм, предприятий, организаций, находящихся как в публичной, так и в частной собственности, а также продвижение контрактной формы заключения трудовых договоров между работодателями и работниками старших возрастов на рынке труда.

Для сохранения и повышения трудовой активности работников в предпенсионных и пенсионных возрастах необходимо **изменение стереотипов** по отношению к работникам старших возрастов на рынке труда, пожилым людям в обществе. В рамках рыночного регулирования трудового участия работодатели учитывают такие основные социальные ценности, как результат и производительность. Формирование стереотипов возрастных предпочтений, что работник в старшем возрасте не способен трудиться с максимальной отдачей и неперспективен, с точки зрения, вложения в человеческий капитал работника, поддерживаются и воспроизводятся акторами рынка труда. Проблема связана с *потерей интереса работодателей к образованию персонала*, в том числе и с накоплением профессионального опыта (Гэлбрейт Д. [150, с. 289], Роик В. [206, с. 48], МБТ [154, с. 49]). Именно данное обстоятельство формирует *возрастные предпочтения* на рынке труда и способствует созданию возрастных стереотипов в обществе и использованию *возрастного ценза* при приёме на работу – нелегитимному отказу. Перестройка социальных критериев и менталитета предпринимателей, как и реакция самого общества запаздывает. Развитие стереотипов возрастных предпочтений привело к возрастной сегментации рынка труда, возрастной категоризации в сфере труда[171], и появлению термина-ярлыка «работающий пенсионер».

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

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

Реинтеграция безработных возрастной группы 55-64 лет в рынок труда. Низкие показатели безработицы в Республике Молдова среди лиц возрастной группы 55-64 лет связаны с наличием барьеров в регистрации, получении услуг по трудоустройству безработными данной возрастной группы в территориальных отделениях НАЗН, отсутствием интереса со стороны работодателей, исключена возможность получения статуса безработного при наличии пенсии по возрасту (Таблица 3.15.). Сравнение значений показателей по безработице Республики Молдовы со странами Европейского Союза, имеющих более высокий пенсионный возраст, показало, что показатели уровня безработицы будут увеличиваться вследствие увеличения численности данной возрастной группы на рынке труда, в том числе за счёт повышения пенсионного возраста в Республике Молдова с 2017 г., низкого уровня трудоустройства, существования рисков с нахождением работы соответствующей профессии, навыкам, возможностям на рынке труда. Тенденции безработицы важны для оценки влияния политики занятости в контексте феномена старения в Республике Молдова.

Таблица 3.15. Динамика уровня безработицы возрастной группы 55-64 лет, страны ЕС, РМ, 2000, 2005, 2010, 2015-2017, %

	2000	2005	2010	2015	2016	2017
ЕС (28 стран)	-	8,5	8,9	10,4	10,1	9,4
Германия	7,9	11,2	7,0	4,6	4,1	3,8
Франция	13,8	8,5	8,9	10,4	10,1	9,4
Великобритания	5,6	4,8	7,8	5,3	4,8	4,4
Испания	13,8	9,2	19,9	22,1	19,6	17,2
Италия	10,9	7,7	8,4	11,9	11,7	11,2
Греция	11,3	10,0	12,7	24,9	23,6	21,5
Болгария	16,2	10,1	10,3	9,2	7,6	6,2
Румыния	7,1	7,2	7,0	6,8	5,9	4,9
Венгрия	6,6	7,2	11,2	6,8	5,1	4,2
Эстония	13,4	8,0	16,7	6,2	6,8	5,8
Латвия	14,2	10,0	19,5	9,9	9,6	8,7
Литва	16,0	8,3	17,8	9,1	7,9	7,1
МОЛДОВА	2,6	3,4	3,4	2,4	1,9	2,1

Источник: разработана автором на основе данных НБС РМ, Eurostat, www.statistica.md; Unemployment rates by sex, age and citizenship (%). Code: lfsa_urban. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения 02.10.2018)

Повторный выход на рынок труда связан с определёнными рисками и неопределённостью, связанными с отсутствием работы, возможной сменой профессии, падением заработной платы и др., что в сочетании с более высокой продолжительностью безработицы (Рисунок 2.34.) и низкими уровнями трудоустройства данной возрастной группы (Таблица 2.11.) обостряет проблему безработицы среди населения предпенсионных и пенсионных возрастов. Необходимо учитывать, что возможности

трудоустройства данной возрастной группы населения, включения в экономические процессы резко сокращаются в период кризиса, особенно для женщин (Таблица 2.11.).

Отмечается влияние своевременных инвестиций в образование на возможности трудоустройства пожилых людей (ООН [311]). Продвижение Стратегии обучения на протяжении всей жизни будет способствовать повышению профессиональной мобильности рабочей силы и повышать шансы на трудоустройство возрастной группы 55-64 лет на рынке труда, повышению реинтеграции безработных данной возрастной группы в рынок труда.

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

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

2. В условиях, когда возрастная группа населения 55-64 лет имеет высокую долю безработных с длительной продолжительностью безработицы и низкий уровень трудоустройства (Рисунок 2.34., Таблица 2.11.), ограничение увольнений в предпенсионных возрастах способствует сохранению занятости в пожилом возрасте. Следует отметить опыт Республики Беларусь, где за 2 года до наступления пенсии по возрасту работодатель не имеет право уволить работника. В Российской Федерации Роструд (Федеральная служба по труду и занятости) планирует проведение специального мониторинга по выявлению работников предпенсионного возраста на предприятиях, в организациях, объявивших о сокращении персонала.

3. *Увеличение срока выплаты пособий по безработице* для данной возрастной группы при наличии необходимого страхового стажа как мера, востребованная в условиях увеличения численности безработных возрастной группы 55-64 лет.
4. Открытие Центров занятости для населения в возрасте 50 лет и старше, что будет иметь эффект в местах компактного проживания населения предпенсионных и пенсионных возрастов.
5. Для реинтеграции безработных возрастной группы 55-64 лет в рынок труда возможно применение мер по:
- квотированию рабочих мест для населения предпенсионных и пенсионных возрастов,
 - внедрению субсидированной занятости для длительно безработного населения,
 - содействию самозанятости, в том числе открытие своего дела с предоставлением субсидий,
 - поддержка дополнительных рабочих мест (новых).
6. Использовать *временную занятость* как одну из форм занятости населения в условиях наличия трудностей при поиске работы, способствующей интеграции населения предпенсионных и пенсионных возрастов в рынок труда.

Таблица 3.16. Меры, способствующие сохранению, продвижению включения населения предпенсионных и пенсионных возрастов (пожилых людей) в рынок труда и увеличения возможностей трудоустройства старших возрастных групп населения

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

Источник: разработана автором

3.5. Выводы по главе 3

1. Определены три направления государственного регулирования рынка труда в условиях сокращения и старения населения: правовое – совершенствование законодательно-нормативной базы, организационное – совершенствование инфраструктуры рынка труда,

социально-экономическое – обеспечение равновесия между спросом и предложением на рабочую силу.

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

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

4. Соотношение прогнозов спроса и предложения на труд показало дефицит рабочей силы на рынке труда в размере 212,3 тыс. человек к 2035 г., в последующие десятилетия экономический рост потребует привлечения дополнительного числа работников.

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

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

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

8. Оценка уровня трудоустройства зарегистрированных безработных НАЗН, окончивших курсы по профессиональному обучению (Таблица 3.13.), позволила сделать вывод о *низком охвате профессиональной подготовкой безработных* (6,2%). Профессиональная подготовка зачастую осуществляется без учета нужд экономических агентов, учитывая, что за последние 3 года количество безработных, прошедших профессиональную подготовку, ежегодно уменьшается, а в 2017г по сравнению с 2015 г. их количество уменьшилось на 11,8%.

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

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В результате проведенных исследований была решена **основная научная проблема** - научно-методологическое обоснование механизмов регулирования рынка труда в Республике Молдова, что подтвердило необходимость внедрения прогноза предложения труда и мониторинга положения пожилых людей на рынке труда, в целях обеспечения баланса между спросом и предложением рабочей силы в условиях сокращения численности населения и демографического старения. Исследование имеет междисциплинарный характер анализа и оценки ситуации на рынке труда с учётом влияния экономических и демографических факторов, в том числе последствий демографических процессов и изменения основных показателей рынка труда.

В результате исследования были определены основные направления повышения эффективности государственного регулирования рынка труда, резервы рынка труда и предложены меры по преодолению негативного влияния сокращения численности населения и демографического старения, что дало возможность сформулировать следующие **выводы**:

1. Анализ научных теорий в области определения категории «рынка труда» показал, что в условиях перехода к рыночной экономике и формирующихся в данных условиях рынков ученые, исследователи-представители различных экономических школ используют фрагментарные определения рынка труда (как систему общественных отношений между субъектами рынка труда; как совокупность отношений между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства; как объединение двух рынков – рынка рабочей силы и рынка рабочих мест и т.д.) [123].
2. Анализ научных исследований в области рынка труда в Республике Молдова позволил автору сделать вывод, что они направлены на исследование отдельных проблем рынка труда, не учитывают влияние взаимоувязанных с ним областей, то есть междисциплинарный подход (например, влияние демографических процессов), отсутствуют перспективные оценки состояния и развития рынка труда в условиях сокращения и старения населения.
3. Одной из основных тенденций, характерной для рынка труда в последнее десятилетие, является превышение предложения рабочей силы над спросом. По сравнению со странами ЕС показатели экономической активности населения сохраняются на очень низком уровне для всех возрастных групп, что указывает на возможные потенциальные резервы для расширения предложения труда в условиях демографических изменений (экономическая

активность населения в трудоспособном возрасте снизилась с 59,9% в 2000 г. до 42,2% в 2017 г., коэффициент занятости населения снизился с 54,8% в 2000 г. до 40,5%, в 2017 г.) [27, 119, 121, 156, 213].

4. Массовая трудовая миграция привела к сокращению потенциала рабочей силы, особенно, в молодых возрастах, способствуя ускоренному старению трудовых ресурсов, а рост трудовой миграции высококвалифицированных кадров ведет к дефициту высококвалифицированных специалистов на рынке труда [121, 156, 213].

5. В условиях сокращения численности населения, процесса демографического старения, изменения возрастно-половой структуры рынка труда устойчивое экономическое развитие не может быть обеспечено без стабильного рынка труда. В то же время в связи с отсутствием прогноза рабочей силы, научно аргументированного и подтвержденного расчетами и аналитическими материалами, не может дать ожидаемых результатов при разработке эффективных политик и регулировании рынка труда [119, 120, 121, 155, 212, 213].

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

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

8. Меры по совершенствованию политики в области занятости населения не отвечают требованиям современного рынка труда, обеспечению равновесия спроса и предложения рабочей силы, особенно, потребностям в новых профессиях, подготовке и переподготовке рабочих кадров согласно нуждам экономических агентов. Анализ данных НАЗН по профессиональному обучению безработных показал, что низкий уровень вовлечения безработных в процесс подготовки и переподготовки (6,2% от общего количества безработных в 2017г.), несоответствие качества данной услуги требованиям рынка труда, являются основными факторами снижения уровня трудоустроенности безработных (39,5% в 2017г. по сравнению с 48,0% в 2008г.), причем из прошедших обучение безработных примерно 30% были трудоустроены самостоятельно [119].

В целях повышения эффективности государственного регулирования рынка труда, обеспечения конкурентоспособности и перспективного его развития разработаны следующие РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. На рынок труда, как важную составляющую рыночной экономики, влияют как внутренние, так и внешние факторы, в связи с чем считаем целесообразным, чтобы его анализ осуществлялся на основе двух методологических подходов: комплексного и системного (организациям, исследователям, занимающимся мониторингом рынка труда), что позволит оценить актуальные и перспективные тенденции его развития, количественное и качественное влияние демографических, экономических и социальных факторов, а также повысит и эффективность государственного регулирования рынка труда.
2. Для обеспечения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, выявления профессионально-квалификационного уровня трудоспособного населения, **Национальному Бюро Статистики** предлагается провести профессиональную перепись населения, что позволит создать информационную базу по профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, занятого и незанятого населения и будет являться основой для разработки прогнозов рынка труда по профессиям, планированию подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда.
3. Ускорить продвижение *Обсерватории рынка труда (НАЗН)*, исследование и создание базы данных по профессиям (спрос и предложение на рынке труда по профессиям), разработки методологии по определению спроса и предложения на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе, разработки прогноза рабочей силы (по профессиям, по видам экономической деятельности, по регионам, зонам, территориям), в том числе на основе изучения международного опыта.
4. Для оценки потенциальных трудовых ресурсов и их распределения, выявления дополнительной потребности и их резервов, необходимо возобновить практику разработки баланса трудовых ресурсов **Национальным Бюро Статистики** совместно с **Министерством Здравоохранения, Труда и Социальной Защиты**. Баланс трудовых ресурсов будет служить основой для оценки потенциальных трудовых ресурсов и их распределения, выявления дополнительной потребности и возможных резервов (учащиеся-студенты, население, занятое в домашних хозяйствах, безработные, другие категории), в том числе по территориям, профессиям, социальным и демографическим категориям.

5. Для регулирования спроса и предложения рабочей силы (сбалансированности спроса и предложения рабочей силы) необходимо разрабатывать среднесрочные и долгосрочные прогнозы рынка труда и занятости населения (**НАЗН**). Это будет являться основой для оценки наличия рабочей силы на перспективу, в том числе по возрастно-половой структуре, возможных ее резервов, а также для обоснования финансовой стабильности бюджетов социального и медицинского страхования [119, 121, 212].

6. Политики занятости, разрабатываемые **Министерством Здравоохранения, Труда и Социальной Защиты** исходя из программ, стратегий социально-экономического развития отрасли, района, региона, страны в целом, должны быть основаны на антидискриминационном принципе в отношении населения возрастной группы 50-64 лет на рынке труда, в том числе продвижении гибких форм занятости: гибкий график (гибкий рабочий день, гибкая рабочая неделя), джоб-шеринг, частичная или неполная занятость, временная занятость, надомная занятость и другие, предусматривать улучшение условий труда, охраны и безопасности труда, систему оценки условий труда, аттестации рабочих мест [156, 213].

7. В целях повышения эффективности и качества услуг, предоставляемых **Национальным Агентством Занятости Населения**, предлагается: пересмотреть планы профессиональной подготовки (обучения) в соответствии с требованиями экономических агентов; повысить уровень доступности к информационным услугам; расширить *перечень профессий* для профессиональной подготовки за счёт включения в перечень новых перспективных современных профессий с учётом изменения отраслевой структуры рынка труда [212].

8. **Министерству Здравоохранения, Труда и Социальной Защиты**, совместно с Министерством Финансов, органами местного публичного управления и неправительственными организациями предлагается предусматривать финансирование *программ трудовой мобильности* для повышения занятости населения в возрасте 50-64 лет [119].

9. Улучшить *качество статистических данных* по рынку труда (**Национальное Бюро Статистики**) за счёт предлагаемых в диссертации (параграф 3.1.) дополнительных показателей для улучшения мониторинга участия на рынке труда старших возрастных групп и оценки политик в условиях сокращения населения и демографического старения, анализа общего состояния рабочей силы на рынке труда и сравнения с соответствующими показателями рабочей силы в странах ЕС (уровень трудоустройства безработных, зарегистрированных НАЗН, возрастной группы 50-65 лет, доля лиц, покидающих рынок

труда при достижении пенсионного возраста согласно действующему законодательству, др.).

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

Перспективный план исследования: исследование оценки вклада отдельных возрастно-половых групп в производство и распределение национального дохода, определение показателей, характеризующих последствия в результате изменений в структуре населения, анализ механизма перераспределения существующих ресурсов между поколениями, институциональными структурами в условиях демографического старения и сокращения численности населения (межпоколенческие трансферты).

БИБЛИОГРАФИЯ

Библиографические источники на румынском языке

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

14. Irimie S., Băleanu V., Ionica A. Tendințele pieței muncii în România. În: *Analele Universității. Seriile Economie*, 2007, nr. 1, p. 361-366.
15. Lege Republicii Moldova privind comitetele sectoriale pentru formare profesională. Nr. 244 din 23 decembrie 2017. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 22.11.2017, nr. 441-450, art. 748.
16. Legea Republicii Moldova privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Nr. 102 din 13 martie 2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 15.04.2003, nr. 70-72 (1163-1165).
17. Legea Codul muncii al Republicii Moldova. Nr.154-XV din 28 martie 2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr.159-162, art.648.
18. Mihăescu C. Impactul îmbătrânirii demografice asupra ofertei potențiale de forță de muncă. Centrul de Informare și Documentare Economică, București, 2011, 28 p.
19. Paladi Gh., Gagauz O., Penina O. Îmbătrânirea populației în Republica Moldova: consecințe economice și sociale. Chișinău: Policolor, 2009. 208 p.
20. Postolachi V. Impactul ofertei de muncă în contextul provocărilor socio-economice. În: *Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere. Lucrările conf. șt. inter.*, 6 noiembrie 2015. Ediția a XI-a. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh. Zane”. Iași: Ed. Tehnopress, 2015, vol. XXIV, p. 148-157.
21. Preda D. Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă. București: Editura Economică, 2008.
22. Savelieva G. Impactul pieței muncii asupra creșterii economice. În: *Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conf. inter. șt.-pr.*, 15-16 octombrie 2015. Institutul Național de Cercetări Economice. Chisinau: S.n., 2016, Ediția a XI-a, p. 14-25.
23. Savelieva G., Taragan R., Tomceac A. Experiența internațională în domeniul promovării politicilor de ocupare a forței de muncă în contextul îmbătrânirii demografice. În: *Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică. Ed. a III-a*. Chișinău: Complexul Editorial al IEFS, 2013, p. 186-191.
24. Savelieva G. ș.a. Evaluarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova: Ghid metodic. IEFS. Chișinău: Complexul Editorial al IEFS, 2013, 163 p.
25. Savelieva G., Tomceac A., Taragan R. Aspectul social al situației bătrânilor în Republica Moldova: probleme, soluții. În: *Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică AȘM. Ed. a II-a*. Chișinău: Complexul Editorial al IEFS, 2012, p.149-155.
26. Savelieva G., Zaharov S. Căile de îmbunătățire a situației demografice în Republica Moldova. În: *Creșterea economică în condițiile internaționalizării: conf. inter. șt.-pr.*, 20-21 octombrie 2011. Ed. a VI-a. IEFS. Chișinău: Complexul Editorial al IEFS, 2011, vol. II, p. 532-538.

27. Saveliva G., Zaharov S. Dezvoltarea sistemului de pensionare. În: Savelieva G. ș. a. Evaluarea efectelor îmbătrânirii asupra dezvoltării socioeconomice. Chișinău: F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2014, p. 100-112.
28. Saveliva G., Zaharov S. Determinarea impactului îmbătrânirii forței de muncă asupra creșterii economice. În: Savelieva G. ș. a. Evaluarea efectelor îmbătrânirii asupra dezvoltării socioeconomice. Chișinău: F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2014, p. 112-122.
29. Savelieva G., Zaharov S. Evoluții pe piața muncii – provocare pentru politicile socio-economice durabile în Republica Moldova. În: Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelelor transfrontaliere: conf. șt. inter., 27 iunie 2014. Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh. Zane”. Iași: Ed. Tehnopress, 2014, Ediția a X-a, vol. XXI, p. 75-87.
30. Saveliva G., Zaharov S. Necesitatea reformării sistemului de asigurări sociale a Republicii Moldova în contextul îmbătrânirii populației. În: Problemele actuale ale sectorului social și căile de soluționare a acestora în Republica Moldova: conf. șt., 1 noiembrie 2013. Chișinău: INCE, 2014, p. 62-78.
31. Savelieva G., Zaharov S. Piața muncii. În: Profilul sociodemografic al Republicii Moldova la 20 de ani după adoptarea Programului de Acțiune de la Cairo. Resp. ed. O. Gagauz. CCD INCE, AȘM. Chișinău: Î.S. F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2014, p. 34-39.
32. Savelieva G., Zaharov S. Unele transformări ale sistemului de pensionare în contextul îmbătrânirii în Republica Moldova. În: Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică: Dezvoltarea demografică: provocări pentru politici sociale: conf. inter. șt.-pr., 17-18 octombrie 2013. INCE. Chișinău: F.E.-P. Tipografia Centrală, 2013, Ediția a VIII-a, p. 115-124.
33. Savelieva G., Zaharov S., Bîrca I. Evaluarea impactului îmbătrânirii demografice: abordări, principii. În: Economie și sociologie, 2011, Nr. 3, p. 175-182.
34. Tendințe în economia Moldovei – Moldovan Economic Trends (MET). Ediția a 24-a, 2017, nr. 24 (trim.) 2016. 113 p.
35. Trofimov V. ș. a. Aprecieri tradiționale și alternative ale șomajului în Republica Moldova. Ch.: S.n., 2001. 60 p.
36. Trofimov V. Șomajul și direcțiile prioritare ale politicii de ocupare în economia de tranziție (În baza materialelor Republicii Moldova). Autoreferat al tezei de doctor în științe economice. Chișinău, 2001, 25 p.
37. Tudor M.-M. B., Voicilaș D.-M. Schimbări demografice și educaționale în spațiul rural românesc – influențe economice. În: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării, Sesiunea științifică: Demographic Structure and Quality of Human Potențial”: conf. inter. șt.-pr., 16-17 octombrie 2014. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: F.E.-P. “Tipografia Centrală”, 2014, Ediția a IX-a, p. 57-68.
38. Zaharov S. Evaluarea impactului indicatorilor ocupării forței de muncă asupra securității demografice. În: Savelieva G. ș. a. Evaluarea nivelului de securitate demografică în

Republica Moldova: Ghid metodic. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: Complexul Editorial al INCE, 2014, p. 88-102.

39. Zaharov S. Evaluarea impactului unor politici sociale și, respectiv, a indicatorilor sociali asupra securității demografice în teritorii. În: Savelieva G. ș. a. Evaluarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova: Ghid metodic. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: Complexul Editorial al INCE, 2014, p. 102-111.
40. Zaharov S. Impactul îmbătrânirii asupra forței de muncă. În: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării, Sesiunea științifică: Demographic Structure and Quality of Human Potențial”: conf. inter. științifico-practică, 16-17 octombrie 2014. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2014, Ediția a IX-a, p. 171-179.
41. Zaharov S. Indicatorii de evaluare a politicilor de ocupare a forței de muncă. În: Savelieva G. ș. a. Evaluarea efectelor îmbătrânirii asupra dezvoltării socioeconomice. Red. șt. O. Gagauz. Institutul Național de Cercetări Economice, Centrul de Cercetări Demografice. Chișinău: F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2014, p. 44-53.
42. Zaharov S. Provocările îmbătrânirii populației: problemele reformei sistemului de pensii. În: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru: conf. șt. inter., 7 iulie 2012. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”. Iași: Editura Tehnopress, 2012, Ediția a VIII-a, vol. XI, p. 165-172.
43. Zaharov S. Provocările îmbătrânirii: Abordări metodologice pentru analiza pieței muncii în condițiile îmbătrânirii populației. În: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru: conf. șt. inter., 21 iunie 2013. Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh. Zane”, Iași, România. - Iași: Ed. Tehnopress, 2013, Ediția a IX-a, vol. XVII, p. 164-172.
44. Zaharov S. Sistemul de pensionare și piața muncii în condițiile îmbătrânirii demografice a populației în Republica Moldova: abordări. În: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru: conf. șt. inter., 21 iunie 2013. Institutul de Cercetări Economice și Sociale “Gh. Zane”, Iași, România. Iași: Ed. Tehnopress, 2013, Ediția a IX-a, vol. XVII, p. 173-182.
45. Zaharov S. Șomajului Tineretului: Uniunea Europeană și Republica Moldova. În: Progrese în teorie deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine: conf. șt. inter., 19 octombrie 2012. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”. Iași: Editura Tehnopress, 2012, Ediția a XXVII-a, vol. XVII, p. 18-25.
46. Zaharov S., Cotelnic V. Evaluarea impactului indicatorilor ocupării forței de muncă asupra securității demografice. În: Savelieva G. ș. a. Evaluarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova: Ghid metodologic. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: Complexul Editorial al INCE, 2015, p. 130-150.

Библиографические источники на английском языке

47. Abbritti M., Weber S. Labor Market Institutions and the Business Cycle. Unemployment Rigidities vs. Real Wage Rigidities. In: European Central Bank, WDN Working Paper Series, April 2010, nr. 1183, 46 p.
48. Ageing and Employment Policies. OECD, Paris, 2005. 146 p.
49. Auer H., Fortuny M. Ageing of the Labour Force in OECD Countries Economic and Social Consequences. In: ILO Employment Paper, 2000, nr. 2, 51 p.
50. Balakrishnan R. et al. Recent U.S. labor force dynamics: Reversible or not? In: IMF Working Paper, april 2015. WP/15/76. 29 p.
51. Bangali L. Active ageing between labour market and retirement. Externalization and Integration – Two Contradictory Patterns for Ageing Workforce in Germany. In: WIP Working Paper, 2008, nr. 39, 52 p.
52. Barnes H., Smeaton D., Taylor R. An Ageing Workforce: The Employer's Perspective. Report 468. Brighton: Institute for Employment Studies, 2009. 138 p.
53. Bernhardt A. The Role of Labor Market Regulation in Rebuilding Economic Opportunity in the U.S. In: Work and Occupations, 2012, nr. 39(4), p. 354-375.
54. Biffl G. The Impact of demographic changes on labor supply. Main facts and trends. Austrian Economic Quarterly, 4/1998, p. 219-228.
55. Blanchflower D.G., Freeman R.B. Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries. University of Chicago Press, 2000. 492 p.
56. Bloom D.E., et al. Population Aging: Facts, Challenges, and Responses. In: PGDA Working Paper, May 2011, nr. 71, 11 p.
57. Bloom D.E., Canning D. Global demographic change: dimensions and economic significance. 2004, 48 p.
58. Bloom D.E., Canning D., Sevilla J. The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change. Pittsburgh: RAND, 2003. 125 p.
59. Bloom D.E., Canning D., Fink G. Implications of population aging for economic growth. In: NBER Working Paper, nr. 16705, January, 2011, 39 p.
60. Blossfeld H.-P., Buchholdz S., Kurz K. Aging Populations, Globalization and the Labor Market/ Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies. Edward Elgar Publishing, 2011. 360 p.
61. Boeri T.& Ours J. The economics of imperfect labour markets. Princeton: Princeton University Press, 2008. 344 p.
62. Boersch-Supan A. Labour market effects of populqtion aging. In: NBER Working Paper Series, 2001, December, nr. 8640, 40 p.

63. Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia. World Bank. 2015, 363 p.
64. Casey B. Incentives and Disincentives to Early and Late Retirement. OECD, Working Paper No. AWP3.3. Mimeo. 1997, 47 p.
65. Chawla M., Betcherman G., Banerji A. От красного к седому: третий “переходный период” стареющего населения в странах Восточной Европы и бывшего Советского Союза. Доклад Мирового банка, Фонд ООН в области народонаселения. 2007. 46 с.
66. Clark R.L. et al. Population Decline, Labor Force Stability, and the Future of the Japanese Economy. In: The WDA-HSG Discussion Paper Series on Demographic Issues, 2009, nr. 1, 52 p.
67. Cotelnic V., Zaharov S. Situation on the labour market in the Republic of Moldova during the crisis. In: Teoria și practica administrării publice: conferința internațională științifico-practică, 24 mai 2011. Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova. Chișinău: AAP, 2011, p. 172-175.
68. D’Addio A.-C., Keese M., Whitehouse E. Population ageing and labour market. In: Oxford Review of Economic Policy, 2010, vol. 26, Issue 4, 1 December 2010, p. 613-635.
69. Dobbs R. et al. The world at work: Jobs, pay, and skills for 3,5 billion people. McKinsey Global Institute Report. June 2012. 108 p.
70. Donnellan T., Hanrahan K., Hennessy T. Defining an institutional framework for the labour market. In: Factor Markets. Working Paper, February 2012, nr. 24, 7 p.
71. Dugan B., Robidoux B. Demographic Shifts and Labour Force Participation Rates in Canada. In: Canadian Business Economics, 1999, Summer, p. 42-56.
72. Emerging Labor Market Institutions for the Twenty First Century. Ed. Freeman R.B., Hersch J., Mishel L. Chicago: University of Chicago Press, 2005. 327 p.
73. Employment and Social Development in Europe 2018. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 280 p.
74. Estes C.L. Political Economy of Ageing: A Theoretical Framework. In: Walker A. and Foster L. The Political Economy of Ageing and Later Life. Critical Perspectives. Cheltenham, Northampton: An Elgar Research Collection, 2002, p. 76-101.
75. Employment and Social Developments in Europe. Quarterly Review – February 2018. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 50 p.
76. Flaim P. Population changes, the baby boom and the unemployment rate. In: Monthly Labor Review, 1990, nr. 113, p. 3-10.

77. Formosa M. Ageing and later life in Malta. Issues, Policies, and Future Trends. Malta: BDL Publishing, 2015. 286 p.
78. Freeman R.B. Labor Market Institutions Around the World. In: CEP Discussion Paper, January 2008, nr. 844. 35 p.
79. Fuchs M., Weyh A. Demography and unemployment in East Germany. How close are the ties? In: IAB DiscussiPaper, 2014, nr. 26, 30 p.
80. Future of Work. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work, 21 September 2017. International Labour Office. – Geneva, 60 p.
81. Garloff A., Porhl C., Schanne N. Do small labor market entry cohorts reduce unemployment? In: Demographic Research, 2013, vol. 29, Article 15, p. 379-406.
82. Ghayad R., Dickens W. What Can We Learn by Disaggregating the Unemployment-Vacancy Relationship? In: Public Policy: Briefs, Federal Reserve Bank of Boston, October 2012, nr. 12-3, 13 p.
83. Government Regulation of the Employment Relationship. Kaufman B.E.. ed. IRRA 50th Anniversary Volume, Madison, Cornell University Press, WI: Industrial Relations Research Association, 1997, 557 p.
84. Greenwood M. Internal migration in developed countries. In: M.R. Rosenzweig and O. Stark (eds). Handbook of population and family economics. Elsevier Science, 1997, p. 647-720.
85. Greg P., Knight G., Wadsworth J. The cost of job loss. In: The state of working Britain. Manchester University Press. 1999, p. 249-258.
86. Groot W., Verberne M. Aging, job mobility and compensation. In: Oxford Economic Papers, 1997, nr. 49, p. 380-403.
87. Hart K. Formal Bureaucracy and the Emergent Forms of the Informal Economy. In: Guha-Khasnobis B., Kanbur R., Ostrom E. Linking the Formal and the Informal Economy: Concepts and Policies. Oxford: Oxford University Press, 2006.
88. Johnson P., Zimmermann K.F. Labour Markets in an Ageing Europe. Cambridge University Press, 1993. 316 p.
89. Kurkó I. The Influence of Demographic Aging on the Potential Labour Market Supply. In: Journal of Settlements and Spatial Planning, 2010, vol. 1, nr. 2, p. 117-124.
90. Labour Market and Wage Development in Europe. Annual Review 2017. European Commission, Brussel. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. 168 p.
91. Layard R., Nickel S., Jackman R. Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market, 2005.

92. Lehmann H., Muravyev A. Labor markets and labor market institutions in Transition Economies. In: IZA DP, August 2011, nr. 5905, 23 p.
93. Lisenkova K., McQuaid R.W., Wright R.E. Demographic Change and Labour Markets. In: Contemporary Social Science, 2011, nr. 5(3), p. 243-259.
94. McDonald P., Kippen R. Labour Supply Prospects in 16 Developed Countries, 2000-2050. In: Population and Development Review, 2001, March, vol. 27, Issue 1, p. 1-32.
95. McKelvey J.B. Globalization and ageing workers: constructing a global life course. In: International Journal of Sociology and Social Policy, vol. 29, Iss: 1/2, p. 49 – 59.
96. McNair. S. How Different is the Older Labour Market? Attitudes to Work and Retirement among Older People in Britain. In: Social policy and Society, vol. 5, Issue 04, October 2006, p. 485-494.
97. McQuaid R. The aging of the labor force and globalization. In: Globalization and regional economic modeling. Berlin: Springer, 2007, p. 69-85.
98. Moraal D., Schönfeld G. Main features of age-oriented policies in Austria, Belgium, Denmark, Germany and the Netherlands. Bonn, 2006, 134 p.
99. Morrison P. The market response of older workers to local labour demand. Population Association of New Zealand, 2001.
100. Myles J.M. Old Age in the Welfare State. Boston: Little, Brown, 1984.
101. Ochsen C. Regional labor markets and aging in Germany. University of Rostock. Thünen- Series Working Paper 102.
102. OECD Employment Outlook 2018. OECD Publishing, Paris, 2018. 298 p.
103. OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global value Chains. OECD Publishing, Paris, 2017. 166 p.
104. Olson L.K. The Political Economy of Ageing: The state, Private Power and Social Welfare. New York: Columbia University Press, 1982.
105. Pagés C., Stampini M. No education, no good jobs? Evidence on the relationship between education and labor market segmentation. In: Journal of Comparative Economics, 2009, nr. 37(3), p. 387-401.
106. Rowland D.T. Demographic Methods and Concepts. New York: Oxford University Press, 2012, p. 471-473.
107. Schmidt C.M. Ageing and Unemployment. In: Centre for Economic Policy Research Discussion Paper, 1992, nr. 693, August.
108. Serban A.C. Aging population and effects on labour market. In: Procedia. Economics and finance, 2012, nr. 1(2012), p. 356-364.

109. Shimer R. The impact of young workers on aggregate labor markets. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 2001, nr. 116(3), p. 969-1007.
110. Skans O.N. Age effects in Swedish local labour markets. In: *IFAU Working Paper*, 2002, nr.11, June 2, 34 p.
111. Tanner S. The dynamics of retirement behaviour. In: *The dynamics of retirement. Analyses of the retirement surveys*. London: HMSO. Department of Social Security Research Report, nr. 72, p. 25-70.
112. Taylor P. *Ageing Labour Forces. Promises and Prospects*. Cheltenham: Edward Elgar, 2006. 236 p.
113. *Older Workers in an Ageing Society: Critical Topics in Research and Policy*. Edited by Taylor P. Edward Elgar, 2013. 276 p.
114. Taylor P. et al. Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables. In: *Ageing and Society*, 2012, vol. 33, Issue 7, p. 1105-1138.
115. *The Encyclopedic dictionary of economics*. Forth edition. Don Cole, served as Editorial Adviser. The Dushkin Publishing Group, Inc., 1991.
116. *The MIT dictionary of modern economics*. Edited by David W. Pearce and Robert Shaw. 4-th ed.. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press editions, 1992. c. 237.
117. Wachter M. Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach. In: *Brooking Papers on Economic Activity*, 1974, vol. 1974, nr. 3, p. 637-680.
118. Walker A. Towards a Political Economy of Old Age. In: Walker A. and Foster L. *The Political Economy of Ageing and Later Life. Critical Perspectives*. Cheltenham, Northampton: An Elgar Research Collection, 2014, p. 54-75.
119. Zaharov S. Causes of intensity of labour market in Moldova. In: *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*, Economy. Finances. Management: actual issues of science and practical activity, 2017, 10(26), p. 35-46.
120. Zaharov S. Educational structure of labour market in the Republic of Moldova. In: *Anuarul Institutului de Cercetări Economice "Gheorghe Zane"*, 2017, t. 26, p. 42-50.
121. Zaharov S. Impact of demographic changes on labour market in the Republic of Moldova. In: *Dezvoltarea relațiilor comerciale din perspectiva integrării economice a Republicii Moldova în circuitul economic internațional: conferința științifico-practică internațională, 21-22 septembrie 2017, Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova (UCCM) în cooperarea cu Institutul Național de Cercetări Economice (INCE AȘM)*. Chișinău: UCCM : INCE, 2017, vol. II, p. 35-38.
122. Zaharov S. Informal employment in the framework of population ageing: the case of Moldova. In: *Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine: conferința științifică internațională, 7 octombrie 2016*. Academia Română – Filiala Iași,

Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”. Iași: Editura Performantica, 2016, Ediția a XXXI-a, vol. XXVII, p. 201-205.

123. Zaharov S. Modern approaches to definition of "labour market". In: Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere: conferința științifică internațională, 10 noiembrie 2017, Iași (România). Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”. Iași: Ed. PERFORMANTICA, 2017, Ediția a XIII-a, vol. XXX, p. 543-547.
124. Zaharov S. Some approaches to analysis of employment in the Republic Moldova in the conditions of crisis. In: Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine: conf. șt. naț. cu participare intern., 17 septembrie 2010. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”. Iași: Tehnopress, 2010, Ediția a XXV-a, vol. XI, p. 150-156.
125. Zaharov S. Theoretical bases of labour market research in conditions of population ageing. In: Progrese în teorie deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine: conferința științifică internațională, 6 octombrie 2017, Iași (România), Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”. Iași: Editura Tehnopress, Ediția a XXXII-a, 2017, vol. XXVIII, p. 172-181.
126. Zimmermann K.F. Ageing and the labor market. Age structure, cohort size and unemployment In: Journal of Population Economics, 1991, nr. 4(3), p. 177-200.
127. Zimmermann K.F. European Labour Mobility: Challenger and Potentials. IZA Discussion Paper, 2004, November, nr. 1410, 35 p.

Библиографические источники на русском языке

128. Авраамова Е., Малева Т. О причинах воспроизводства социально-экономического неравенства: что показывает ресурсный подход? В: Вопросы экономики, 2014, nr. 7, с. 150.
129. Анофриков С.П. Влияние миграционных процессов на состояние рынка труда Новосибирской области. В: Известия Томского политехнического университета, 2013, nr. 6, том 323, с. 40-44.
130. Ахмадеев Д.Р. Институциональные условия неформальной занятости в современной России. Диссертация на соискание учёной степени к.э.н. Москва, 2015. 200 с.
131. Ашмаров И.А. Институциональный механизм рынка труда. В: Вестник ВГУ, Серия Экономика и Управление, 2004, nr. 1, с. 143-146.
132. Бабенкова Л.М. Теоретические аспекты исследования рынка труда как системы социально-экономических отношений. В: Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки, 2008, nr. 3, с. 45-52.
133. Белокрылов А.А. и др. Рынок труда региона и его институциональная организация. Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 2003. 126 с.

134. Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни. В: Мир России, 2012, пг. 2, с. 3-26.
135. Бреев Б. О качестве занятости населения России. В: Общество и экономика, 2005, пг. 7-8, с. 305-325.
136. Боженко В.В. и др. Новая модель рынка труда России: Роль внешних факторов. Москва: Экон-информ, 2014. 411 с.
137. Васильев В.Н. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. Москва: Техносфера, 2007, 680 с.
138. Васильева З.А. и др. Разработка прогноза развития рынка труда Красноярского края на период 2004-2010 гг. В: Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Всероссийской науч.-прак. Интернет-конф. с международным участием. ПетрГУ. Кн. II. Перозаводск, 2004. с. 31-38.
139. Вишневский А.Г. и др. Экономические последствия демографических изменений в России. Москва: Российский Союз промышленников и предпринимателей. Комитет по корпоративной социальной ответственности и демографической политике, 2010. 59 с.
140. Волкова Н.В. Формальные факторы трудовой мобильности. Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2010, 123 с.
141. Воскобойников И.Б., Гимпельсон В.Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике. Препринт WP3/2015/04. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 47 с.
142. Гелета И.В. Регулирование рынка труда и управление занятостью в региональной экономике. В: Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сборник докладов по материалам Четвёртой Всесоюзной науч.-прак. Интернет-конф.. Петрозаводск: Издательство ПетрГУ, 2007, с. 93-104.
143. Гимпельсон В.Е. Экономическая активность населения России в 1990-е годы. Препринт WP3/2002/01. М.: ГУ ВШЭ, 2002. 48 с.
144. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 536 с.
145. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? Препринт WP3/2010/09. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. 64 с.
146. Гильдингерш М.Г. Основные подходы к исследованию проблем занятости и рынка труда. В: Экономика нового мира, 2016, 1-2, с. 50-61.
147. Гонтмахер Е. Ш. Проблема старения населения в России. В: Мировая экономика и международные отношения, 2012, пг. 1, с. 22-29.

148. Гуреева Е.С. Трансформация институтов рынка труда в России. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата экономических наук. Улан-Удэ, 2013. 21 с.
149. Гэлбрейт Д.К. Экономические теории и цели общества. Москва: Прогресс, 1976, 340 с.
150. Гэлбрейт Д.К. Новое индустриальное общество, 1975. 602 с.
151. Денисенко М.Б., Калмыкова Н.М. Демография. М.: ИНФРА-М, 2007, с. 334-346.
152. Дмитриев М.Э., Малеева Т.М., Синявская О.В. Демографические вызовы и экономический рост. В: Россия перед лицом демографических вызовов. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2008. М.: UNDP, 2009, с. 121-151.
153. Дружинина С.В. Специфика функционирования рынка труда в России в 21 веке. В: Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент», 2014, № 4, с. 127-137.
154. Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте. Доклад IV. МБТ, Международная конференция труда, 102 сессия. Женева, 2013. 134 с.
155. Захаров С. Влияние уровня образования занятого населения на динамику ВВП. In: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conferința internațională științifico-practică, 12-13 octombrie 2017, Chișinău. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: INCE, 2017, Ediția a XII-a, p. 186-197.
156. Захаров С. Основные тенденции изменения численности возрастной структуры занятого населения Республики Молдова. In: Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică “Dinamica populației și calitatea potențialului uman”: conferința internațională științifico-practică, 13-14 octombrie 2016. INCE. Chișinău: S.n., 2016, Ediția a XI-a, p. 52-57.
157. Заяц О.В. Занятость населения и ее регулирование. Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2003. 153 с.
158. Золин И.Е. Об особенностях и содержании государственного регулирования рынка труда развитых стран на современном этапе. В: Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2016, № 1, с. 131-143.
159. Золин И.Е. Рынок труда в контексте демографического развития. В: Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2014, № 42(279), с. 12-22.
160. Иванова М., Балаев А., Гурвич Е. Повышение пенсионного возраста и рынок труда. В: Вопросы экономики, 2017, № 3, с. 1-18.

161. Какушкина М.А. Рынок труда: эволюция взглядов отечественных экономистов. В: Вопросы современной науки и практики Института им. В.И. Вернадского, 2012. № 4(42), с. 225-229.
162. Калабина Е.Г., Орехова С.В. Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области). В: Известия Уральского Государственного Университета, 2009, № 1/2, с. 102-114.
163. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределённости: Правила и предубеждения. Харьков: Изд-во Института прикладной психологии «Гуманитарный центр», 2005. 632 с.
164. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале. ГУ-ВШЭ, Препринт WP3/2008/01. М.: Изд. дом Гос. Ун-та – Высшей школы экономики, 2008. 56 с.
165. Капелюшников Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? Препринт WP3/2012/04. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 84 с.
166. Капелюшников Р. Спрос и предложение высококвалифицированной силы в России: кто бежал быстрее? Препринт WP3/2011/09. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 68 с.
167. Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. В: Вопросы экономики, 2006, № 10, с. 19-40.
168. Капелюшников Р.И. Феномен старения населения: экономические эффекты. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2018. 100 с.
169. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Москва: Научный эксперт, 2008. 232 с.
170. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Москва: Прогресс, 1978, 494 с.
171. Козина И., Зангиева И. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров. В: Журнал исследований социальной политики, 2018, Том 16, № 1, с. 7-22.
172. Колосницына М.Г., Герасименко М.А. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства. В: Вопросы государственного и муниципального управления, 2014, № 9, с. 47-68.
173. Коммонс Д.Р. Институциональная экономика. В: TERRA ECONOMICUS, 2012, Том 10, № 3, с. 69-76.
174. Кононова Е.Н. Российская модель рынка труда: основные черты и тенденции трансформации. Вестник СамГУ, 2013, № 4(105), с. 191-197.

175. Коровкин А.Г. и др. Демографические ограничения в сфере занятости и на рынке труда России. В: Четвёртые Валентиновские чтения: сб. докладов. М: МАКС Пресс, 2005, с. 232-242.
176. Коссова Т.В., Шелунцова М.А. Региональные факторы экономической активности пожилого населения России. В: Вопросы статистики, 2014, № 4, с. 41-47.
177. Котляр А.Э. О понятии рынка труда. В: Вопросы экономики, 1998, № 1, с. 33-41.
178. Кубишин Е. Неформальная занятость: сущность, структура. В: Человек и труд, 2008, № 12, с. 9-17.
179. Лапшин В.Ю. Рынок труда: теория и российская практика. В: Вестник ТГУ. Гуманитарные науки. Экономика: управление, 2006, выпуск 2(42), с. 70-75.
180. Лившиц М. Экономико-демографическая роль миграции в глобальном мире и перспективы России. В: Международная миграция населения: Вызовы глобализации. Научная серия “Международная миграция населения: Россия и современный мир”. Выпуск 24. Москва: 2011, с. 53-62.
181. Лукьянова Т.Н. Направления совершенствования государственного регулирования рынка труда и занятости. В: XXI век: Итоги прошлого и проблемы настоящего плюс, 2015, № 6(28), с. 328-330.
182. Ляшок В.Ю., Рошин С.Ю. Влияние здоровья на предложение труда пожилых. Препринт WP15/2012/05. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 64 с.
183. Макарова М. “Конец труда” и дефицит рабочих кадров. В: Человек и труд, 2006, № 11, с. 22-23.
184. Макконелл Кэмпбелл Р., Брю Стенли Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. 2 т., М.: Изд-во “Республика”, 1992. 400 с.
185. Маркс К. Капитал. Москва: Издательство политической литературы, 1983-1985. т.1-3.
186. Маркс К. Критика политической экономии. Москва: Издательство политической литературы, 1983-1985. т.1-3.
187. Маршалл А. Принципы политэкономии. Москва: Прогресс, I-II, 1984.
188. Менгер К. Основания политической экономии, Москва: Директмедиа Паблишинг, 2008. 495 с.
189. Милль Дж. С. Основы политэкономии. I-III, М., 1980.
190. Мэнкью Н. Грегори. Макроэкономика. М.: Изд-во МГУ, 1994. 736 с.

191. Население России 2010-2011: восемнадцатый-девятнадцатый ежегодный демографический доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. 530 с.
192. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). Москва: Альфа-Пресс, 2007. 900 с.
193. Основы прикладного социально-экономического прогнозирования. В: Прикладное прогнозирование национальной экономики. Москва: ЭкономистЪ, 2007, с. 19-76.
194. Остапенко Ю.М. Экономика труда. М:Инфра-М. 2007, 272 с.
195. Павленков В.А. Рынок труда, Занятость. Безработица. Москва: Изд-во МГУ, 2004. 368 с.
196. Пигу А. С. Экономическая теория благосостояния. I-II, М.: Прогресс, 1984.
197. Питухин Е. А. Математическое моделирование эффективности трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. В: Сборник докладов V Всероссийской научно-практической Интернет- конференции «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». Петрозаводск, 2008, Кн. 2, с. 211–225.
198. Питухин Е.А, Гуртов В.А. Математическое моделирование динамических процессов в системе “Экономика- рынок труда – профессиональное образование”. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2006. 350 с.
199. Пищенко М., Пенина О. Трудовые ресурсы населения Республики Молдова в условиях демографического старения. В: Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică: Dezvoltarea demografică: provocări pentru politici sociale: conf. inter. șt.-p., 17-18 octombrie 2013. Ed. a VIII-a. INCE. Chișinău: F.E-P. Tipografia Centrală, 2013, с. 156-163.
200. Погосов И.А., Соколовская Е.А. Факторы долговременного экономического роста в России: Научный доклад. – М.: Институт экономики РАН, 2015. 53 с.
201. Политическая декларация и Мадридский международный план действий по проблемам старения (ММПД). ООН, Вторая Всемирная ассамблея по проблемам старения. Мадрид, 8-12 апреля 2002 г. ООН, 2002.
202. Рацлаф А.А. Теоретические подходы к исследованию рынка труда. В: Молодой учёный, 2014, nr. 13, с. 164-166.
203. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения, т. 1-2. М.: Сочинения. I-V. М. 1958, 1961.
204. Рикардо Д. Памфлеты. М. : Тип издательства, 1928, с. 53.
205. Рожко А., Стременовская З. Пенсионная система Республики Молдова: проблемы и решения. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2013. 114 с.

- 206.Роик В. Адаптация людей к жизнедеятельности в пожилом возрасте. В: Человек и труд, 2005, nr. 10, с. 46-49.
- 207.Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ, Центр стратегических разработок. Под ред. Гимпельсона В., Капелюшников Р., Рощина С. Москва, 2017. 148 с.
- 208.Рощин С.Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения. Препринт WP3: Проблемы рынка труда. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 58 с.
- 209.Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда.М.: EERC, 2002. 72 с.
- 210.Рязанцев С.В. и др. Новая модель рынка труда: Роль внешних факторов. М.: эконинформ, 2014, 411 с.
- 211.Савелиева Г. Анализ потенциала рабочей силы в Республике Молдова. In : Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conf. inter. șt.-pr., 15-16 octombrie 2015. Ed. a X-a. INCE. Chișinău: F.E-P. Tipografia Centrală, 2015, p. 112-127.
- 212.Савельева Г., Захаров С. Безработица в Молдове: анализ основных тенденций. In: ANALELE Institutului Național de Cercetări Economice. Ch.: INCE, 2017, Ediția a VIII-a, p. 63-72.
- 213.Савельева Г., Захаров С. Влияние демографического старения на рынок труда Молдовы. В: ANALELE Institutului Național de Cercetări Economice, 2016, nr. 1, Ediția a VII-a, p. 72-78.
- 214.Савельева Г., Захаров С. Основные тенденции трудовой миграции в Республике Молдова. In: ANALELE Institutului Național de Cercetări Economice. Ch.: INCE, 2018, Ediția a IX-a.
- 215.Самуэльсон П. Экономика. Вводный курс. Москва. 1964. Экономика. М.: Наука, 1997, 1961. 600 с.
- 216.Саулитис Ю. Рынок труда в период глобализации и экономическое развитие. В: Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 2007, nr. 2 (9), с. 240–244.
- 217.Сигова С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Из-во ПетрГУ, 2009. 188 с.
- 218.Синявская О.В. Российская пенсионная система в контексте демографических вызовов и ограничений. В: Экономический журнал ВШЭ, 2017, т. 21, nr. 4, с. 562–591.
- 219.Скрибанс В. Влияние трудовой миграции на рынок труда в Латвии. В: Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvo, 2009, nr. 2 (15), с. 250–258.

220. Смирнова Т.Л. Демографическая ситуация и рынок рабочей силы в России. Автореферат. Томск, 2005, 31 с.
221. Смит Адам. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Типоиздательства, Книга I-V, 1962.
222. Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. М.: Catallaxy, 1995, 320 с.
223. Стратан А., Савельева Г., Котельник В., Захаров С. Трудовая миграция: проблемы и реалии. В: Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică, 2013, Ed. a III-a., с. 138-145.
224. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014, 328 с.
225. Тарасова Н.А. Достоверность социально-экономических показателей. Семиотический подход. М.; СПб. : Нестор-История, 2012. 288 с.
226. Тербков Г.Г. Институциональная структура региональных рынков труда: социологический анализ. Автореферат диссертации на соискание звания кандидата социологических наук. Москва, 2005.
227. Трунин С.Н. Экономика труда. М.: Экономика, 2009. 496 с.
228. Федорко Ф.П., Задорожная Л.И. Приоритетные направления политики занятости в системе управления регионом. В: Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сборник докладов по материалам Шестой Всерос. науч.-прак. Интернет-конференции. Петрозаводск: Издательство ПетрГУ, 2009, Книга I, с. 294-304.
229. Хрусталёв Е.Ю., Славянов А.С. Трудовая миграция и проблема инновационного развития. В: Проблемы прогнозирования, 2014, кн. 1, с. 79-86.
230. Четвернина Т.Я. Пожилые работники на российском рынке труда: уязвимость положения и формы дискриминации. В: Гендерное равенство: поиски решения старых проблем, М.: МОТ, 2003, с. 112-128.
231. Шевцов П.А. Взаимосвязь уровня занятости населения и динамика ВВП. В: Экономика и управление (экономические науки), 2011, кн. 9(82), с. 108-111.
232. Шершова Л.В., Малаховская. Модель регулирования рынка труда через включение гендерных приоритетов. Томск: Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2013. 183 с.
233. Щербатюк В.В., Захарова С.И. Анализ рынка труда стран центрально-восточной Европы. В: Социально-экономическое развитие России и регионов в цифрах статистики: Материалы международной научно-практической конференции, 5 декабря 2017 года. Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, Институт экономики, управления и сервиса. Тамбов: Издательский дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2017, Издание IV, том 2, с. 421-431.

234. Экономикс: Англо-русский словарь-справочник. Под ред. Э.Дж.Долан, Б.И.Домненко. Москва: Лазурь, 1994. с. 117.

Библиографические источники в электронном виде

235. Addison J.T., Hirsch B.T. The economic effects of employment regulation: What are the limit? In: Government Regulation of the employment – relationship, 1997, p. 125-178. http://www2.gsu.edu/~ecobth/IRRA_EReg.PDF (date of the application 04.05.2016).
236. Alpass F., Mortimer R. Ageing workforces and ageing occupations: A Discussion Paper. 2007. <http://www.dol.govt.nz/PDFs/ageing-workforces.pdf> (date of the application 29.06.2015).
237. Bishop M. The great mismatch. Special report: The future of jobs. In: The economist. 2011, september 10th. http://media.economist.com/sites/default/files/sponsorships/SL18/20110910_the_future_of_jobs_adp.pdf (date of the application 16.09.2011).
238. Blanchard O. Designing Labor Market Institutions. Unpublished paper, Cambridge, MA MIT, 2002. <http://econwww.mit.edu/faculty/blanchar/papers.htm> (date of the application 22.08.2013).
239. Cantarji V., Muncu G. Costs and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Partner Countries. Country report: Moldova, 2013. http://www.iza.org/conference_files/EUEnlargement_2013/mincu_g7986.pdf (date of the application 12.09.2016).
240. Champion T. et al. The determinants of migration flows in England: A review of existing data and evidence. Report for the Department of the Environment. Transport and the Regions. Department of Geography, University of Newcastle upon Tyne. 1998. <http://www.geog.leeds.ac.uk/publications/DeterminantsOfMigration/report.pdf> (date of the application 19.02.2018).
241. Diamond P. Unemployment, vacancies, wages. Prize lecture. December 8, 2010. http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/diamond-lecture.pdf (date of the application 28.10.2015).
242. Drea E., Muresan S. It's Our Job: Reforming Europe's Labour Markets. MEP. May 2015. <https://www.martenscentre.eu/events/its-our-job-reforming-europes-labour-markets> (date of the application 23.10.2015).
243. Falling short (Special report pensions from April 9th 2011). In: The Economist. http://www.economist.com/node/18502013ftp://ftp.unfpa.ro/unfpa/Ghetauraport_ROMA_NA.pdf. (date of the application 17.05.2011).
244. Fouarge D. The Dutch Labour Market Forecasting Model. ROA, Maastricht University. WORKSHOP Paris, March 28, 2017. http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/didier_fouarge_-_roa.pdf. (date of the application 10.01.2018).

245. Fuchs J. Decomposing the effect of population ageing on labour supply. In: Athens Journal of Social Sciences, 2014, vol. X, nr. V. <http://www.atiner.gr/journals/social/2014-1-X-Y-Fuchs.pdf> (date of the application 07.11.2018).
246. Ghețau V. Declinul demografic și viitorul populației României. O perspectivă din anul 2007 asupra populației României în secolul 21. 2007. <http://www.apapr.ro/images/BIBLIOTECA/demografie/ince%20declinul%20demografic%20ro%202007.pdf> (date of the application 12.05.2016).
247. Grimes S. Fertility Decline in Western Europe. In: PRI Review: 1994, Jan 1, January/February. <https://www.pop.org/fertility-decline-in-western-europe/> (date of the application 29.08.2018).
248. Holzman R., Hinz R.. Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform. The World Bank. /The International Bank for Reconstruction and Development, Washington, 2005. http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/Old_Age_Inc_Supp_Full_En.pdf (date of the application 26.04.2012).
249. Incredible shrinking countries. Declining populations. The Economist, Jan 5th 2006. <http://www.economist.com/node/5358255> (date of the application 26.05.2015, 14.45).
250. Lacava Ch. Forecasting Labour Market Indicators: Macro vs Micro. https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IAAE2014&paper_id=453 (date of the application 23.10.2015).
251. Manyika J., Lund S., Augustine B., Ramaswamy S. Help wanted: The future of work in advanced economies. McKinsey Global Institute Report. March 2012. http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/future_of_work_in_advanced_economies (date of the application 20.02.2014).
252. Meagher G.A. and Pang F. Labour Market Forecasting, Reliability and Workforce Development. Centre of Policy Studies Monash University. General Paper No. G-225. September 2011. <https://www.copsmodels.com/ftp/workpapr/g-225.pdf>. (date of the application 05.01.2012).
253. Mortensen D.T. Market with search friction and DMP model. Prize lecture. December 8, 2010. http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/mortensen-lecture.pdf (date of the application 28.10.2015).
254. Myck M. Wages and Ageing: Is There Evidence for the “Inverse-U” Profile? In: Institute for the Study of Labor Discussion Paper Series, IZA DP, 2007, nr. 2983, August. <http://ftp.iza.org/dp2983.pdf> (date of the application 05.05.2016).
255. OECD. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators. Paris; OECD Publishing, 2017. 167 p.. https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-en.pdf?expires=1538655082&id=id&accname=guest&checksum=AE7A9456A3CB9E592D7F565BAD4683A6 (date of the application 04.10.2018).

256. Peng X., Fausten D. Population ageing and labour supply prospects in China from 2005-2050. In: Monash University (Business and Economics) Discussion Paper, 2006, nr. 16. <http://www.buseco.monash.edu.au/eco/research/papers/2006/1606ageingandlabour.pdf> (date of the application 05.01.2013).
257. Peng X., Mai Y. Population Adeing, Labour Market Reform and Economic Growth in China – A Dymamic General Equilibrium Analysis. In: General Paper of COPS nr. G-174, September 2008. <http://www.copsmodels.com/ftp/workpapr/g-174.pdf> (date of the application 05.05.2016).
258. Penina O., Jdanov D., Grigoriev P. Producing reliable mortality estimates in the context of distorted population statistics: the case of Moldova. In: Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper WP 2015-011, November 2015. <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2015-011.pdf> (date of the application 27.06.2016).
259. Perry G. et al. Informality Exit and Exclusion. Washington. The World bank, 2007. 270 c. <http://documents.worldbank.org/curated/en/326611468163756420/pdf/400080Informal101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf> (date of the application 26.09.2016).
260. Pissarides C. Equilibrium in the labour market with search frictions. Prize lecture. December 8, 2010. http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2010/pissarides-lecture.pdf (date of the application 28.10.2015).
261. Pissarides C.A., Véganzonès –Varoudakis M.A. Labor market and economic growth in the MENA region. 2005. <http://personal.lse.ac.uk/pissarid/papers/MAVJan05.pdf> (date of the application 22.08.2013).
262. Radović-Marković M. An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles. In: Cadmus, 2013, vol. 1, Issue 6, May 2013. <http://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol1issue6/reprint-cj-v1-i6-an-aging-workforce-mradovick.pdf>, <http://cadmusjournal.org/node/312> (date of the application 30.05.2016).
263. Rosnick D. The Adult Recession. Age-Adjusted Unemployment at Post-War Highs. In: CEPR Issue Brief, July 2010. <http://www.cepr.net/index.php/publications/reports/the-adult-recession> (date of the application 10.12.2014).
264. Samorodov. A. Ageing and Labour Markets for Older Workers. ILO Employment and Training Department. 1999. http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120333.pdf (date of the application 05.05.2016).
265. Sapozhnikov M., Triest R.K. Population Aging, Labor Demand, and the Structure of Wages. In: Federal Reserve Bank of Boston Working Paper, 2007, nr.07-8. <https://www.bostonfed.org/economic/wp/wp2007/wp0708.pdf> (date of the application 05.05.2016).
266. Schultz T.W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. 1972. <http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf> (date of the application 20.06.2016).

267. Schmitt J., Jones J. Low-wage Workers Are Older and Better Educated than Ever. In: CEPR Issue Brief, April 2012. <http://www.cepr.net/index.php/publications/reports/low-wage-workers-are-older-and-better-educated-than-ever> (date of the application 19.11.2014).
268. Spatz J., Nunnenkamp P. Globalization of the automobile industry: Traditional locations under pressure? Kiel Institute of World economics. In: Kiel Working Paper, 2002, nr. 1093. <https://www.ifw-members.ifw-kiel.de/publications/globalization-of-the-automobile-industry-traditional-locations-under-pressure/kap1093.pdf> (date of the application 05.06.2016).
269. Stratan A., Savelyeva G., Kotelnik V., Zakharova S. Integration and reintegration in CARIM-East countries. Consortium for Applied Research on International Migration (CARIM-East). CARIM-East Research Report 2013/39. 16 p. http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East_RR-2013-39.pdf (date of the application 16.03.2015).
270. The 2015 Ageing Report. European Commission. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States. In: European Economy, 2015, nr. 3. http://europa.eu/epc/pdf/ageing_report_2015_en.pdf (date of the application 05.05.2016).
271. Thomas J. Review of best practices in labour market forecasting with an application to the canadian aboriginal population. CSLS Research Report 2015, 16 October 2015. <http://www.csls.ca/reports/csls2015-16.pdf> (date of the application 05.05.2016).
272. Vendramin P. et al. Sustainable work and the ageing workforce. Luxembourg, 2012. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm> (date of the application 21.10.2012).
273. Vogel R.D. Globalization now: The North American auto industry goes south. In: MR on line. 16 Oct. 2007. <https://mronline.org/2007/10/16/globalization-now-the-north-american-auto-industry-goes-south/> (date of the application 28.08.2018).
274. Wilthagen T., Tros F. The Concept of “Flexicurity”. A new approach to regulating employment and labour markets. 2003. <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf> (date of the application 06.06.2016).
275. World Employment and Social Outlook: Trends 2018. International Labour Office – Geneva, 2018. 82 p. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_615594.pdf (date of the application 28.08.2018).
276. World of Work Report 2017. International Labour Office. – Geneva, 2018. 44 p. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_554910.pdf (date of the application 28.08.2018).
277. Zboralski-Avidan H. Further Training for Older Workers: A Solution for an Ageing Labour Force? Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Doktorin der Philosophie (Dr. Phil.), Berlin, 2014. http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_000000016430/Dissertation_Zboralski_Avidan_bib.pdf (date of the application 12.05.2016).

278. Zeilstra A., Boxhoorn K. Labour supply and the business cycle: Lessons from labour market flows and international forecasting practices. CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis. CPB Background Document. March 2017. https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/cpb-background-document-24maart2017-labour-supply-and-the-business-cycle_0.pdf. (date of the application 07.11.2018).
279. Агранович М.Л. Связь качества образования и социально-экономических показателей. 2011. <http://www.mamso.ru/files/в%20сб%20ЦИОП-2012%20-МАг.pdf> (дата обращения 28.08.2018).
280. Антохонова И.В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов, 2004. <http://textbook.news/upravleniya-sotsiologiya/metodyi-prognozirovaniya-sotsialno.html> (дата обращения 24.02.2016).
281. Васин С.А. Прощание с демографическим дивидендом. В: ДЕМОСКОП Weekly, 2008, № 317-318, 21 января - 3 февраля 2008. <http://demoscope.ru/weekly/2008/0317/tema01.php> (дата обращения 05.07.2016).
282. Васин С., Вишневский А., Денисенко М. Демографические изменения и экономика. Статья первая. В: ДЕМОСКОП Weekly, № 429-430, 1-20 августа 2010. <http://demoscope.ru/weekly/2010/0429/tema02.php> (дата обращения 18.09.2013).
283. Вередюк О.В. Неустойчивость (прекаризация) занятости: оценка масштабов на рынке труда в России. Второй Российский экономический конгресс, г. Суздаль, Владимирская обл., 18-22 февраля 2013 г. <http://www.econorus.org/c2013/files/ln4o.doc> (дата обращения 21.10.2015).
284. Вимон К. Демографические изменения, рынок труда и рост производительности. В: ДЕМОСКОП Weekly, № 083, 7-29 октября 2002. <http://demoscope.ru/weekly/2002/083/analit04.php> (дата обращения 14.12.2013).
285. Вишневский А., Васин С., Районов А. Возраст выхода на пенсию и продолжительность жизни. В: Экономический портал, 2012. <http://institutiones.com/general/2104-vozvrazst-vykhoda-na-pensiyu-i-prodolzhitelnost-zhizni.html> (дата обращения 15.08.2018).
286. Вишневский А. и др. Демографические изменения и экономика. Статья вторая. В: ДЕМОСКОП Weekly, 2010, № 431. <http://demoscope.ru/weekly/2010/0431/tema01.php> (дата обращения 24.02.2016).
287. Волгин Н.А. Рынок труда и доходы населения. Москва: ИИД «Филинь», 1999. <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm> (дата обращения 23.06.2016).
288. Галимов И.Ф., Уразаева Л.Ю. Оценка уровней безработицы различных возрастных групп с учётом старения населения. В: Интернет журнал «Наукovedение», 2013, № 1. <http://naukovedenie.ru/PDF/62evn113.pdf> (дата обращения 05.05.2016).
289. Горбачёва Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда. В: Экономика и современный менеджмент: теория и практика. Материалы XXVII

- межд. заочной научно-практ. конф., 17 июля 2013. Россия, Новосибирск. В: СибАК. 2013. <http://sibac.info/2009-07-01-10-21-16/8536-2013-07-26-23-57-38> (дата обращения 24.11.2015).
290. Гуляева Н.П. Лекции: Рынок труда и занятость. 2005. http://zhurnal.lib.ru/n/natalxja_p_g/tema91.shtml (дата обращения 03.04.2016).
291. Дмитриев М.Э. Россия-2020. Демографические вызовы экономическому росту. 2007. http://www.iep.ru/files/text/policy/2007_06/dmitriev.pdf (дата обращения 06.05.2016).
292. Зиберт У.С. Регулирование рынка труда: некоторые результаты сравнительного анализа. В: ДЕМОСКОП Weekly, 19 февраля- 4 марта 2007, нр. 277-278. <http://demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit07.php> (дата обращения 25.11.2009).
293. Золин И.Е. Демографические аспекты развития рынка труда. В: SSRN, 28.08.2016. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2828019 (дата обращения 26.06.2018).
294. Касымова Ю.Н. Анализ рынка труда как один из факторов оценки системы подготовки кадров в регионе (на примере Свердловской области). В: Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. 19.06.2013. <http://www.uecs.ru/economika-truda/item/2200-2013-06-18-11-10-25> (дата обращения 30.06.2015).
295. Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда. 2002. <http://ecsocman.hse.ru/data/052/680/1219/014.KAPELYUSHNIKOV.pdf> (дата обращения 28.08.2018).
296. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэрри Беккера к человеческому поведению. <http://www.libertarium.ru/68397> (дата обращения 15.11.2016).
297. Клавдиенко В.П. Современный демографический ландшафт и стимулирование занятости в странах ЕС. В: Проблемы современной экономики, 2008, нр. 2(26). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2036> (дата обращения 05.07.2011).
298. Коровкин А.Г. Дихотомия “дефицит-безработица” на российском рынке труда. В: ДЕМОСКОП Weekly, нр. 277-278, 19 февраля – 4 марта 2007. <http://demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit03.php> (дата обращения 28.08.2018).
299. Коровкин А.Г. Макроэкономическая оценка состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в России. В: Журнал Новая экономическая ассоциация, 2018, нр. 1(37). http://journal.econorus.org/pdf/Korovkin_JNEA_2018_1_37.pdf (дата обращения 28.08.2018).
300. Коровкин А.Г. Состояние сферы занятости и рынка труда в России: макроэкономическая оценка. 2011. http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=r_tr (дата обращения 09.02.2012).
301. Лапин А.Е. Проблемы и перспективы государственного менеджмента рынка

- труда в России: взгляд из региона. В: Журнал Менеджмент в России и за рубежом, 2000, пр. 4. <http://www.mevriz.ru/articles/2000/4/873.html> (дата обращения 27.08.2018).
302. Лапшин В.Ю. Девиация рынка труда России в условиях формирования постиндустриальной системы экономики. Автореф. Диссертации на соискание звания доктор экономических наук. Тамбов, 2006. <http://www.dissercat.com/content/deviatsiya-rynka-truda-rossii-v-usloviyakh-formirovaniya-postindustrialnoi-sistemy-ekonomiki> (дата обращения 20.05.2016).
303. Локтюхина Н.В. Особенности применения системного подхода в Российских теориях рынка труда. В: Вестник Воронежского государственного технического университета. 2011, пр. 3, том 7. <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-primeneniya-sistemnogo-podhoda-v-rossiyskih-teoriyah-rynka-truda> (дата обращения 07.06.2016).
304. Лукьянова В.В. Многопланность понятия рынка труда как составляющая его регулирования. 2013. <http://cyberleninka.ru/article/n/mnogoplanovost-ponyatiya-rynka-truda-kak-sostavlyayuschaya-ego-regulirovaniya> (дата обращения 24.06.2016).
305. Миляева Л. Г. Формальная неэффективная занятость персонала: методические и прикладные аспекты. В: Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2016, Т. 15, с. 2531–2535. <https://e-koncept.ru/2016/96427.htm> (дата обращения 29.11.2018).
306. Михайлов А.Ю. Неформальная занятость на российском рынке труда. В: Наукovedenie. 2015, Том 7, пр. 4 (июль-август 2015). <http://naukovedenie.ru/PDF/116EVN415.pdf> (дата обращения 20.05.2016).
307. Михнева С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход). <http://cis2000.ru/Budgeting/LaborMarket.shtml> (дата обращения 24.06.2016).
308. Нестерова А.А, Свиридчук И.А. Развитие рынка труда Республики Беларусь под влиянием демографических и социальных факторов. 2012. http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/92459/1/nesterova_sviridchuk_2012_9_IER_isuus.pdf (дата обращения 25.05.2016).
309. Помазкин Д.В. Влияние на рынок труда изменений половозрастной структуры. В: Научный интернет журнал “Семья и демографические исследования”, 2016, пр. 1. <http://riss.ru/demography/demography-science-journal/5283/#.UzvIL6IreXx> (дата обращения 11.05.2016).
310. Пономаренко Е.Е. Прогнозирование ситуации на рынке труда: региональный аспект. В: Аудит и финансовый анализ, 2009, пр. 5. <http://www.auditfin.com/fin/2009/5/Ponomarenko/Ponomarenko%20.pdf> (дата обращения 06.07.2016).
311. Программная справка ЕЭК ООН № 13 по вопросам старения. ООН, Июнь 2012. https://www.unecce.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG.1-17-RU.pdf (дата обращения 03.11.2018).

312. Райдер Г. Какое будущее у достойного труда в Европе и Центральной Азии: возможности и вызовы. Доклад Генерального директора МОТ. Десятое Европейское региональное совещание. Стамбул, 2-5 октября 2017 г. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_567272.pdf (дата обращения 05.05.2018).
313. Родькин П. Как неолиберализм убивает общество. 2015. <http://www.prdesign.ru/text/2015/precariat.html> (дата обращения 25.06.2018).
314. Сигова С.В., Мазаева К.А. Старение населения как глобальный вызов современности. В: Проблемы современной экономики, 2013, пр. 1(45). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4430> (дата обращения 03.09.2018).
315. Смирнова Т.Л. Демографическая ситуация как фактор развития рынка рабочей силы. В: Проблемы современной экономики, 2009, пр. 3(31). <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2695> (дата обращения 09.06.2016).
316. Усманова Т.Д. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики (на примере Республики Таджикистан). Автореф. диссертации на соискание доктора экономических наук. Душанбе, 2006. <http://www.dissercat.com/content/teoreticheskie-voprosy-funktsionirovaniya-i-osobennosti-rynka-truda-v-usloviyakh-perekhodnoi> (дата обращения 10.05.2016).
317. Хоткина З.А. “Нормальный трудовой потенциал” и дискриминация по возрасту. В: ДЕМОСКОП. WEEKLY, 2016, пр. 709. <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0709/analit01.php> (дата обращения 24.11.2018).
318. Фурманов К.К., Чернышов И.К. Здоровье и поиск работы в России. 2012. http://pe.cemi.rssi.ru/pe_2012_2_62-91.pdf (дата обращения 20.10.2015).
319. Чернов Ю. Макроэкономический прогноз занятости. http://old.nasledie.ru/oboz/N02_98/2_11.HTM (дата обращения 30.11.2015).
320. Шуняев А.В. Тенденции изменения качества рабочей силы как основы её конкурентоспособности в современной экономике. В: Науковедение, 2015, том 7, пр. 3. <http://naukovedenie.ru/PDF/67EVN315.pdf> (дата обращения 07.07.2016).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРЕМЕННЫХ МОДЕЛИ ВЛИЯНИЯ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ НА ВВП

Таблица П 1.1. Характеристика переменных модели

Зависимая переменная (функция)	Независимые переменные (факторы)		
1. Валовой Внутренний Продукт (ВВП)	1. Инвестиционные факторы	2. Инновационные факторы	3. Трудовые ресурсы
Y_t - ВВП (в ценах 2000 г.), млн. леев	X_1 – инвестиции в основной капитал (в ценах 2000 г.), млн. леев	X_2 - расходы на исследования и разработки (в ценах 2000 г.), млн. леев	X_3 - численность занятых с высшим образованием, тыс. чел.; X_4 - численность занятых со средним специальным образованием, тыс. чел.; X_5 - численность занятых с вторичным профессиональным образованием, тыс. чел.; X_6 - численность занятых без профессионального образования, тыс. чел.

Источник: разработана автором

Таблица П 1.2. Шкала Чеддока

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАНЯТОГО, БЕЗРАБОТНОГО НАСЕЛЕНИЯ, ПОСТОЯННОГО НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

Таблица П 2.1. Изменение уровня занятости населения по возрастным группам, 2000-2017, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	54,8	53,7	53,3	47,5	45,7	45,4	42,9	42,5	42,5	40,0	38,5	39,4	38,4	39,3	39,6	40,3	40,8	40,5
15-24	30,6	27,9	26,8	20,2	18,1	17,7	18,9	17,7	18,5	18,1	18,0	18,9	17,6	18,1	17,4	18,2	17,4	17,2
25-34	68,4	66,9	65,9	59,9	56,8	55,2	51,6	51,4	52,5	49,0	47,0	46,5	45,7	46,4	45,9	45,0	46,5	44,8
35-44	76,2	74,5	73,5	68,0	65,7	64,8	61,2	61,7	61,6	58,6	56,5	58,5	56,7	57,7	57,8	58,6	57,9	57,4
45-54	76,4	76,7	76,3	71,7	69,1	68,7	64,4	64,4	63,3	60,0	58,4	59,5	57,6	59,2	59,2	60,6	60,6	59,4
55-64	50,0	50,8	52,9	48,6	50,9	54,7	48,6	49,9	49,8	43,3	41,6	40,9	40,4	39,5	40,7	41,4	42,9	44,3
65 лет и старше	21,7	20,6	22,5	15,4	15,1	16,1	12,6	11,9	10,6	7,8	6,2	7,6	6,8	6,9	8,9	10,0	11,4	11,6
25-54							59,4	46,7	59,4	56,1	53,6	54,3	52,7	53,7	53,4	53,7	54,0	52,8
15-64							49,7	47,3	44,5	43,0	43,8	42,7	43,6	43,8	44,5	45,2	44,9	

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

Таблица П 2.2. Динамика уровня занятости населения по возрастным группам, мужчины/женщины, 2000-2017, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Мужчины																		
Всего	57,7	56,2	55,1	49,3	46,6	46,0	45,5	44,8	45,2	42,6	40,9	42,1	40,6	41,8	42,1	42,3	43,0	43,1
15-24	33,0	29,2	27,2	21,8	19,0	18,6	21,2	20,1	20,8	20,0	19,3	20,7	19,4	20,5	19,6	20,6	19,0	18,8
25-34	68,3	66,1	64,5	57,6	53,5	51,9	53,5	52,4	54,1	52,3	49,9	49,3	48,2	50,3	49,2	47,0	47,7	47,5
35-44	75,5	73,2	71,3	65,8	62,6	61,6	60,6	59,5	59,6	56,7	53,8	57,2	52,4	53,3	54,2	54,8	55,5	56,2
45-54	78,4	78,6	77,1	72,2	69,4	67,7	63,7	63,1	62,4	58,6	57,1	57,2	56,1	57,9	58,1	58,2	58,1	56,8
55-64	62,1	64,5	67,4	61,9	61,9	65,0	59,9	61,1	61,5	54,8	52,7	52,5	51,1	49,5	50,8	51,2	53,2	54,5
65 лет и старше	25,3	25,4	27,5	19,4	19,0	19,5	16,8	16,5	15,0	11,7	9,9	11,3	9,6	9,1	12,3	13,4	15,4	14,9
Женщины																		
Всего	52,2	51,4	51,7	46,0	44,9	44,8	40,5	40,5	40,1	37,7	36,4	37,1	36,5	37,0	37,4	38,4	39,0	38,1
15-24	28,3	26,4	26,4	18,6	17,3	16,8	16,7	15,3	16,1	16,2	16,6	17,1	15,6	15,5	14,7	15,5	15,6	15,5
25-34	68,5	67,6	67,3	62,0	60,0	58,4	49,6	50,3	51,0	45,7	44,1	43,7	43,1	42,4	42,5	42,7	45,2	42,1
35-44	76,8	75,6	75,4	70,1	68,7	67,8	61,8	63,9	63,4	60,4	59,1	59,7	60,6	61,9	61,2	62,2	60,3	58,5
45-54	74,7	75,0	75,7	71,2	68,9	69,5	65,1	65,6	64,1	61,2	59,6	61,4	58,9	60,3	60,1	62,7	62,7	61,7
55-64	41,0	40,7	42,0	38,9	42,7	46,5	39,8	41,1	40,4	34,5	33,0	31,9	31,7	31,8	32,9	33,8	35,1	36,4
65 лет и старше	19,5	17,6	19,5	12,9	12,6	13,9	10,2	9,0	7,8	5,2	4,0	5,4	5,0	5,6	6,8	7,9	9,0	9,6

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

Таблица П 2.3. Динамика уровня занятости населения по возрастным группам, город/село, 2000-2017, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Город																		
Всего	48,6	48,2	49,4	48,1	46,5	46,6	45,2	43,8	44,5	43,6	42,7	44,1	43,6	42,8	41,8	42,0	42,3	41,9
15-24	21,4	19,7	20,6	20,5	20,1	19,1	19,2	17,6	18,9	19,4	20,0	23,3	21,6	21,1	20,2	19,3	20,0	19,4
25-34	61,5	61,5	63,5	60,8	58,6	59,2	57,5	58,9	58,6	56,9	54,3	53,7	54,4	54,1	53,2	50,4	51,3	50,6
35-44	69,2	68,2	68,6	67,4	65,5	66,5	62,0	64,5	64,4	62,7	61,9	64,8	63,9	64,3	60,3	61,2	62,2	61,5
45-54	68,7	70,2	70,1	68,4	65,9	65,5	65,4	64,8	64,0	62,0	61,7	63,6	61,1	61,6	60,1	62,8	61,8	59,8
55-64	40,0	39,9	45,8	47,4	48,7	50,7	45,8	46,0	48,6	43,5	41,4	41,1	41,5	37,6	38,2	39,0	38,7	40,6
65 лет и старше	8,8	5,9	7,6	6,7	6,4	6,2	6,8	5,8	6,3	6,0	5,9	7,0	6,2	4,9	5,7	6,3	7,3	7,7
Село																		
Всего	59,4	57,7	56,2	47,1	45,0	44,5	41,2	41,6	41,0	37,4	35,4	36,0	34,6	36,6	38,0	38,9	39,7	39,3
15-24	37,2	33,4	30,9	20,0	16,8	16,8	18,8	17,8	18,1	17,3	16,6	16,2	15,1	16,4	15,7	17,5	15,8	15,9
25-34	74,4	71,6	68,1	59,0	55,2	51,5	45,9	44,8	47,3	41,8	39,9	39,9	37,3	39,2	39,3	39,9	42,0	39,0
35-44	82,6	80,0	77,6	68,6	66,0	63,4	60,6	59,8	59,5	55,6	52,8	54,1	51,6	52,9	56,0	56,6	54,5	54,1
45-54	83,3	82,3	81,7	74,4	71,8	71,2	63,6	64,2	62,8	58,6	56,1	56,5	55,3	57,5	58,5	59,0	59,8	59,2
55-64	55,9	57,5	57,4	49,4	52,5	57,8	50,7	52,7	50,6	43,2	41,8	40,8	39,4	41,1	42,8	43,5	46,5	47,2
65 лет и старше	27,9	27,7	29,8	20,0	19,8	21,3	15,9	15,0	12,8	8,8	6,4	8,0	7,1	8,5	11,5	13,2	15,0	15,1

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

Таблица П 2.4. Численность занятого населения – всего, и по возрастным группам, 2000-2017 гг., тыс.чел.

	Всего	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 лет и старше
2000	1514,6	197,0	300,4	441,7	356,8	142,7	75,8
2001	1499,0	182,6	289,6	434,6	384,6	134,9	72,7
2002	1505,1	179,5	304,8	416,4	379,5	145,4	79,5
2003	1356,5	137,7	257,5	391,8	387,6	125,5	56,4
2004	1316,0	125,6	248,9	369,8	376,1	139,9	55,7
2005	1318,7	123,7	251,6	340,8	384,1	158,3	60,2
2006	1257,3	132,3	252,2	301,2	372,5	153,8	45,3
2007	1247,2	120,2	247,7	310,5	359,8	163,7	45,4
2008	1251,0	124,3	254,2	308,1	354,6	169,2	40,7
2009	1184,4	121,3	244,0	288,8	339,5	163,0	27,8
2010	1143,4	117,8	275,8	262,8	311,1	153,4	22,5
2011	1173,5	120,0	281,7	274,1	311,8	158,9	27,1
2012	1146,8	106,6	285,4	268,4	298,1	164,3	23,9
2013	1172,8	104,3	298,7	277,8	298,8	168,8	24,4
2014	1184,9	94,5	302,0	282,6	292,6	181,5	31,6
2015	1203,6	93,6	300,0	293,3	290,1	189,8	36,7
2016	1219,5	84,9	312,6	297,1	280,8	200,8	43,3
2017	1207,5	79,8	302,1	301,9	267,9	209,7	46,1

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

Таблица П 2.5. Динамика общего уровня безработицы по возрастным группам, 2000-2017, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	8,5	7,3	6,8	7,9	8,1	7,3	7,4	5,1	4,0	6,4	7,4	6,7	5,6	5,1	3,9	4,9	4,2	4,1
15-24	15,8	16,3	15,2	18,1	19,7	18,7	17,1	14,4	11,2	15,4	17,8	14,9	13,1	12,2	9,8	12,8	11,2	11,8
25-34	9,8	8,2	7,3	9,0	9,2	7,8	8,6	5,8	4,4	7,3	8,8	9,1	7,0	6,1	4,6	6,4	5,2	5,1
35-44	8,2	6,6	6,4	7,6	7,4	7,0	7,0	4,2	2,9	5,5	6,6	5,5	4,9	4,5	4,0	4,6	3,7	3,9
45-54	7,1	5,5	5,3	6,0	6,4	5,6	5,3	3,4	3,1	4,8	4,9	4,2	3,9	3,7	2,6	2,9	3,4	2,8
55-64	2,6	2,4	2,6	3,0	3,4	3,4	3,4	2,7	2,3	3,3	3,4	3,3	2,6	2,6	1,7	2,4	1,9	2,1
65 лет и старше	0,3	0,1	0,4	0,4	0,1	0,1	0,4	0,2	0,1	0,4	..	..	..	0,4	-	-	0,0	0,0

Источник : разработана автором на основе данных НБМ РМ, www.statistica.md

Таблица П 2.6. Динамика уровня безработицы по возрастным группам, мужчины/женщины, 2000-2017, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Мужчины																		
Всего	9,7	8,7	8,1	9,6	10,0	8,7	8,9	6,3	4,6	7,8	9,1	7,7	6,8	6,0	4,6	6,2	5,5	4,8
15-24	16,6	18,3	17,5	19,0	21,5	19,1	18,0	14,9	10,2	15,8	20,0	14,2	12,8	11,9	9,6	12,4	10,9	10,9
25-34	12,0	10,1	8,4	11,1	12,2	9,8	10,4	7,0	5,0	9,2	10,3	10,4	8,4	6,6	4,7	7,9	6,5	6,3
35-44	9,5	7,6	7,4	9,3	9,2	8,1	8,7	5,5	3,6	7,2	8,3	6,7	6,7	6,3	5,7	6,2	5,5	4,7
45-54	7,7	6,5	6,5	7,5	7,9	7,2	6,6	4,4	3,6	6,2	6,1	5,2	4,8	4,3	3,3	4,0	4,9	2,9
55-64	3,4	3,4	3,6	4,4	4,2	4,5	4,5	4,0	3,5	4,0	4,4	4,3	3,6	3,6	2,5	3,1	2,9	3,1
65 лет и старше	0,3	0,2	0,8	0,7	..	..	0,2	0,1	0,1	0,7	..	..	..	0,8	..	1,0	0,0	0,0
Женщины																		
Всего	7,2	5,9	5,5	6,4	6,3	6,0	5,7	3,9	3,4	4,9	5,7	5,6	4,3	4,1	3,1	3,6	2,9	3,3
15-24	14,9	13,9	12,6	17,1	17,6	18,3	15,9	13,8	12,4	15,0	15,0	15,8	13,4	12,7	10,2	13,5	11,7	13,0
25-34	7,5	6,3	6,2	7,0	6,5	6,0	6,4	4,6	3,7	4,9	7,0	7,5	5,4	5,5	4,6	4,6	3,8	3,7
35-44	6,9	5,6	5,5	6,1	5,8	6,1	5,3	3,1	2,2	4,0	5,1	4,4	3,4	3,0	2,5	3,3	2,1	3,2
45-54	6,6	4,5	4,1	4,6	5,0	4,1	4,1	2,5	2,6	3,6	3,8	3,5	3,0	3,3	2,0	2,0	2,2	2,7
55-64	1,6	1,3	1,4	1,4	2,5	2,2	2,0	1,2	0,9	2,5	2,1	1,8	1,2	1,3	0,6	1,6	-	0,0
65 лет и старше	0,3	0,1	..	0,1	0,3	0,1	0,6	0,3	..	..	..	..	..	..	..	..	-	-

Источник : разработана автором на основе данных НБМ РМ, www.statistica.md

Таблица П 2.7. Динамика уровня безработицы по возрастным группам и месту проживания, 2000-2017, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Город																		
Всего	15,7	13,8	12,1	12,2	11,9	11,2	9,2	6,9	5,5	8,0	9,6	8,2	7,3	6,3	5,2	6,4	6,0	5,7
15-24	28,9	29,2	26,1	24,3	22,9	23,1	19,8	16,5	13,5	17,8	21,6	15,6	14,6	11,9	10,8	16,6	14,1	14,3
25-34	16,7	14,1	11,6	12,4	12,4	10,9	9,1	6,5	5,2	7,5	9,6	10,1	8,4	6,9	5,1	7,3	7,2	6,1
35-44	14,4	12,5	11,2	11,5	11,1	10,8	9,3	5,8	3,9	7,0	9,4	7,2	6,6	5,5	6,2	6,7	4,7	5,4
45-54	13,5	10,9	10,0	10,2	10,4	9,5	7,0	5,3	5,0	7,0	7,0	5,7	5,9	5,6	4,3	4,1	5,5	4,8
55-64	7,0	7,1	6,4	6,1	6,7	7,2	6,1	5,5	3,7	5,1	5,5	5,1	3,9	3,9	2,4	3,3	0,0	3,5
65 лет и старше	1,9	1,3	3,4	2,7	1,0	0,4	1,5	0,9	0,3	1,4	..	..	..	0,9	-	-	-	0,0
Село																		
Всего	3,4	2,7	3,0	4,5	5,0	4,0	5,8	3,6	2,7	5,0	5,4	5,2	3,9	4,1	2,7	3,5	2,6	2,7
15-24	9,0	9,6	9,4	13,5	17,1	15,3	15,3	12,7	9,1	13,5	14,5	14,2	11,8	12,4	9,1	10,1	8,9	9,9
25-34	4,0	3,2	3,2	5,6	5,9	4,2	7,9	5,1	3,5	7,0	7,6	7,8	5,1	5,0	4,0	5,4	2,8	3,8
35-44	2,7	1,6	2,5	4,0	4,2	3,6	5,2	2,9	2,0	4,1	4,3	4,0	3,4	3,5	2,2	2,7	2,8	2,6
45-54	1,9	1,0	1,5	2,6	3,1	2,5	3,8	1,9	1,6	3,1	3,1	3,0	2,3	2,4	1,4	1,9	1,8	0,0
55-64	0,5	0,3	0,5	1,0	1,1	0,6	1,4	0,9	1,3	1,7	1,7	1,8	1,4	1,5	1,1	1,7	0,0	0,0
65 лет и старше	..	..	..	..	..	..	0,1	0,1	..	..	..	..	..	0,1	-	0,7	0,0	-

Источник : разработана автором на основе данных НБМ РМ, www.statistica.md

Таблица П 2.8. Динамика соотношения численности занятого населения в городе и селе к численности занятого населения-всего, 2000-2017 гг., %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Удельный вес в численности постоянного населения, на 1 января																		
Город	41,5	40,9	40,9	41,0	41,0	41,0	40,9	41,3	41,3	41,4	41,4	41,6	41,7	41,9	42,4	42,4	42,7	42,7
Село	58,5	59,1	59,1	59,0	59,0	59,0	59,1	58,7	58,7	58,6	58,6	58,4	58,3	58,1	57,6	57,6	57,3	57,3
Удельный вес в численности занятого населения*																		
Город	38,2	38,3	39,2	42,9	43,2	43,5	44,6	44,0	44,7	46,3	47,1	47,5	48,3	46,9	45,4	46,9	45,9	45,5
Село	61,8	61,7	60,8	57,1	56,8	56,5	55,4	56,0	55,3	53,7	52,9	52,6	51,7	53,1	54,6	53,1	54,1	54,5

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

Таблица П 2.9. Динамика численности безработных по возрастным группам, 2000-2017, тыс. человек

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	140,1	117,7	109,8	117,1	116,5	103,7	99,9	66,7	51,7	81,0	92,0	84,0	67,7	63,1	47,5	62,1	53,3	51,6
15-24	37,0	35,5	32,1	30,5	30,8	28,5	27,3	20,3	15,6	22,1	25,6	21,0	16,1	14,5	10,3	13,8	10,7	10,7
25-34	32,5	25,8	23,9	25,4	25,3	21,2	23,6	15,3	11,7	19,2	26,5	28,1	21,6	19,4	14,7	20,6	17,2	16,2
35-44	39,2	30,7	28,5	32,2	29,7	25,7	22,6	13,7	9,0	16,8	18,7	15,9	13,8	13,0	11,7	14,2	11,4	12,4
45-54	27,4	22,2	21,2	24,8	25,8	22,6	20,8	12,6	11,3	17,2	15,9	13,7	11,9	11,6	7,8	8,6	9,9	7,7
55-64	3,8	3,4	3,9	3,9	4,9	5,6	5,4	4,6	4,1	5,6	5,4	5,3	4,3	4,5	3,1	4,7	4,0	4,5
65 лет и старше	0,2	0,1	0,3	0,2	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	..	..	.	0,1	-	0,0	0,0	0,0

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

Таблица П 2.10. Распределение безработных по продолжительности безработицы, 2000-2017, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего. месяцев	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
меньше 3	14,9	16,3	17,2	25,2	24,3	23,7	22,6	27,8	28,4	29,6	26,8	25,2	29,0	32,4	34,3	31,7	31,6	33,1
3-5	10,4	10,0	11,6	13,1	15,2	13,6	22,6	19,9	24,5	23,3	22,5	23,6	22,4	25,2	22,0	23,1	26,5	25,6
6-11	14,3	15,7	11,6	13,4	15,7	13,6	16,6	16,8	15,8	19,1	20,0	18,6	17,9	17,5	18,1	16,4	21,6	17,7
12-23	22,0	19,2	19,8	13,9	15,0	18,5	13,3	14,7	13,5	13,6	17,9	19,3	16,8	13,0	15,5	15,6	11,7	15,0
24 месяца и более	38,4	38,8	39,8	34,4	29,8	30,4	24,9	20,8	17,8	14,4	12,8	13,3	13,9	11,9	10,1	13,2	8,6	8,6

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

Таблица П 2.11. Распределение безработных по продолжительности безработицы, 55-64 лет, 2000-2017, %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего. месяцев	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
меньше 3	10,5	7,0	12,8	15,4	20,4	17,9	16,7	21,7	17,1	16,6	16,7	22,6	9,6	20,0	29,0	25,6	25,0	24,4
3-5	5,3	3,5	7,7	10,3	8,7	10,7	16,7	10,9	17,1	24,8	12,5	20,8	23,8	24,4	25,8	19,1	22,5	24,4
6-11	15,8	12,5	7,7	15,3	12,8	10,7	9,2	13,1	12,2	21,3	14,3	7,6	21,4	15,6	19,4	19,1	20,0	20,0
12-23	21,0	27,0	10,3	10,3	20,4	16,1	14,8	6,5	17,1	16,0	25,4	22,6	14,5	13,3	12,9	19,1	20,	17,8
24 месяца и более	47,4	50,0	61,5	48,7	37,7	44,6	42,6	47,8	36,5	21,3	31,1	26,4	30,7	26,7	12,9	17,1	12,5	13,4

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

Таблица П 2.12. Распределение безработных по продолжительности безработицы и возрастным группам, 2017, %

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
меньше 3 месяцев	50,5	35,8	25,8	21,8	24,4	-
3-5 месяцев	29,0	28,4	22,6	20,4	24,4	0,0
6-11 месяцев	9,3	15,4	27,4	18,0	20,0	-
12-23 месяцев	8,4	14,8	13,7	23,1	17,8	-
24 месяца и более	2,8	5,6	10,5	16,7	13,4	-

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

Таблица П 2.13. Динамика уровня занятости в странах ЕС, других странах и РМ, 15-64, 2000-2017, %

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ЕС (28 стран)	:	63,4	64,3	65,3	65,7	64,5	64,1	64,2	64,1	64,1	64,8	65,6	66,6	67,6
Бельгия	60,9	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0	61,9	61,8	61,8	61,9	61,8	62,3	63,1
Болгария	51,5	55,8	58,6	61,7	64,0	62,6	59,8	58,4	58,8	59,5	61,0	62,9	63,4	66,9
Чешская Республика	64,9	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0	70,2	72,0	73,6
Дания	76,4	75,9	77,4	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1	72,6	72,5	72,8	73,5	74,9	74,2
Германия	65,3	65,5	67,2	69,0	70,1	70,3	71,3	72,7	73,0	73,5	73,8	74,0	74,7	75,2
Эстония	60,9	64,8	68,4	69,8	70,1	63,8	61,2	65,3	67,1	68,5	69,6	71,9	72,1	74,1
Ирландия	64,5	67,6	68,7	71,8	69,7	63,6	61,0	60,0	59,9	61,7	63,1	64,7	66,5	67,7
Греция	56,6	59,6	60,6	60,9	61,4	60,8	59,1	55,1	50,8	48,8	49,4	50,8	52,0	53,5
Испания	56,1	63,6	65,0	65,8	64,5	60,0	58,8	58,0	55,8	54,8	56,0	57,8	59,5	61,1
Франция	61,7	63,8	63,7	64,3	64,9	64,1	64,0	63,9	64,0	64,0	63,8	63,8	64,2	64,7
Хорватия	:	55,0	55,6	59,0	60,0	59,4	57,4	55,2	53,5	52,5	54,6	56,0	56,9	58,9
Италия	53,4	57,6	58,3	58,6	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7	56,3	57,2	58,0
Кипр	65,4	68,5	69,6	71,0	70,9	69,0	68,9	67,6	64,6	61,7	62,1	62,7	63,7	65,4
Латвия	57,4	62,1	65,9	68,1	68,2	60,3	58,5	60,8	63,0	65,0	66,3	68,1	68,7	70,1
Литва	59,6	62,9	63,6	65,0	64,4	59,9	57,6	60,2	62,0	63,7	65,7	67,2	69,4	70,4
Люксембург	62,7	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2	64,6	65,8	65,7	66,6	66,1	65,6	66,3
Венгрия	55,9	56,9	57,4	57,0	56,4	55,0	54,9	55,4	56,7	58,1	61,8	63,9	66,5	68,2
Мальта	54,5	53,6	53,9	55,0	55,5	55,3	56,2	57,9	59,1	60,8	62,4	63,9	65,8	67,6
Голландия	72,9	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7	74,2	74,4	73,6	73,1	74,1	74,8	75,8
Австрия	67,9	67,4	68,6	69,9	70,8	70,3	70,8	71,1	71,4	71,4	71,1	71,1	71,5	72,2
Польша	55,1	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7	60,0	61,7	62,9	64,5	66,1
Португалия	68,2	67,3	67,6	67,6	68,0	66,1	65,3	63,8	61,4	60,6	62,6	63,9	65,2	67,8
Румыния	64,2	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6	60,2	59,3	60,2	60,1	61,0	61,4	61,6	63,9
Словения	62,7	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2	64,4	64,1	63,3	63,9	65,2	65,8	69,3
Словакия	56,3	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8	59,3	59,7	59,9	61,0	62,7	64,9	66,2
Финляндия	68,1	68,4	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1	69,0	69,4	68,9	68,7	68,5	69,1	70,0
Швеция	71,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2	72,1	73,6	73,8	74,4	74,9	75,5	76,2	76,9
Великобритания	71,0	71,8	71,6	71,5	71,5	69,9	69,4	69,3	69,9	70,5	71,9	72,7	73,5	74,1
МОЛДОВА				49,7	47,3	44,5	43,0	43,8	42,7	43,6	43,8	44,5	45,2	44,9
Македония	:	:	39,6	40,7	41,9	43,3	43,5	43,9	44,0	46,0	46,9	47,8	49,1	50,5
Исландия	87,1	83,8	84,6	85,1	83,6	78,3	78,2	78,5	79,7	81,1	82,9	84,7	86,6	86,1
Норвегия	77,9	74,8	75,4	76,8	78,0	76,4	75,3	75,3	75,7	75,4	75,2	74,8	74,3	74,0
Швейцария	78,3	77,2	77,9	78,6	79,5	79,0	77,3	78,3	78,5	78,4	78,8	79,2	79,6	79,8
Турция	:	:	44,6	44,6	44,9	44,3	46,3	48,4	48,9	49,5	49,5	50,2	50,6	51,5

¹ Уровень занятости для возрастной группы 15-64 лет.

Источник: разработана автором на основе данных НБС РМ, Eurostat, www.statistica.md; Employment rates by sex, age and educational attainment level (%) [lfsa_ergaed] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения 20.05.2018).

Таблица П 2.14. Динамика уровня безработицы^{1,2} в странах ЕС, других странах и РМ, 2000-2017, %

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ЕС (28 стран)		8,9	8,2	7,1	7,0	8,9	9,5	9,6	10,4	10,8	10,2	9,4	8,6	7,6
Бельгия	6,6	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1
Болгария	1,2	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2	7,6	6,2
Чешская Республика	8,8	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9
Дания	4,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2	5,7
Германия	7,9	11,2	10,3	8,7	7,5	7,8	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	3,8
Эстония	1,4	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2	6,8	5,8
Ирландия	4,3	4,4	4,4	5,0	6,8	12,6	14,6	15,4	15,5	13,8	11,9	9,9	8,4	6,7
Греция	11,3	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5	24,9	23,6	21,5
Испания	13,8	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1	19,6	17,5
Франция	10,2	8,5	8,5	7,7	7,1	8,7	8,9	8,8	9,4	9,9	10,3	10,4	10,1	9,4
Хорватия	:	12,7	11,2	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3	16,2	13,1	11,2
Италия	10,9	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2	12,7	11,9	11,7	11,2
Кипр	5,0	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1	15,0	13,0	11,1
Латвия	14,2	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7
Литва	16,0	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1
Люксембург	2,3	4,5	4,7	4,1	5,1	5,1	4,4	4,9	5,1	5,9	5,9	6,7	6,3	5,5
Венгрия	6,6	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2
Мальта	6,3	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,8	5,4	4,7	4,0
Голландия	2,7	4,7	3,9	3,2	2,8	3,4	4,5	5,0	5,8	7,3	7,4	6,9	6,0	4,9
Австрия	4,7	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	5,7	6,0	5,5
Польша	16,4	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9
Португалия	3,9	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6	11,0	12,9	15,8	16,4	14,1	12,6	11,2	9,0
Румыния	7,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8	6,8	5,9	4,9
Словения	6,9	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6
Словакия	19,1	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	13,6	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1
Финляндия	11,1	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6
Швеция	5,5	7,8	7,1	6,2	6,2	8,4	8,6	7,8	8,0	8,1	8,0	7,4	7,0	6,7
Великобритания	5,6	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	4,4
МОЛДОВА	8,5	7,3	7,4	5,1	4,0	6,4	7,4	6,7	5,6	5,1	3,9	4,9	4,2	4,1
Македония	:	:	36,1	35,0	33,8	32,2	32,0	31,4	31,0	29,0	28,0	26,1	23,7	22,4
Исландия	1,9	2,5	2,8	2,3	2,9	7,2	7,6	7,0	6,0	5,4	4,9	4,0	3,0	2,7
Норвегия	3,5	4,4	3,4	2,5	2,5	3,1	3,5	3,2	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7	4,2
Швейцария	2,7	4,5	4,0	3,7	3,4	4,1	4,8	4,4	4,5	4,8	4,9	4,8	5,0	4,8
Турция	:	:	8,8	8,9	9,8	12,6	10,7	8,8	8,2	8,8	9,9	10,3	10,9	10,9

¹ Уровень безработицы для возрастной группы 15-74 года.

² Уровень безработицы в Молдове для возрастной группы 15+.

Источник: разработана автором на основе данных НБС РМ, Eurostat, www.statistica.md; Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%) [lfsa_urgaed] <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения 20.05.2018).

Таблица П 2.15. Распределение занятого населения на формальный и неформальный сектора, 2000-2017, тыс. чел.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Занятое население	1356,6	1316	1318,7	1257,3	1247,2	1251	1184,4	1143,4	1173,5	1146,8	1172,8	1184,9	1203,6	1219,5	1207,5
Формальный сектор	840,4	860,9	877,7	815,8	827,7	861,4	829,0	789,9	812,8	805,9	810,0	799,4	785,2	776,2	788,6
Неформальный сектор	516,0	455,1	441,0	441,5	419,5	389,6	355,4	353,5	360,7	340,9	362,8	385,5	418,4	443,3	418,9

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

Таблица П 2.16. Распределение неформально занятого населения по возрастным группам, 2000-2017, тыс.чел.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Неформальный сектор	516,0	455,1	441,0	441,5	419,5	389,6	355,4	353,5	360,7	340,9	362,8	385,5	418,4	443,3	418,9
15-24	64,7	51,1	49,6	63,7	50,5	46,6	47,9	45,2	43,1	37,7	38,5	36,8	41,2	38,0	33,3
25-34	97,4	87,4	76,5	91	82,9	82,9	73,5	86,8	87,4	77,4	85,8	85,4	94,6	99,5	86,8
35-44	138,4	117,7	104,5	97,4	98,2	90,7	85,7	82,3	86,3	81,8	83	94,4	100,3	106,7	100,1
45-54	120,7	106,8	109	104,5	101,8	93,8	90,3	84,6	86,5	85,8	89,6	89,3	90,5	95,0	90,6
55-64	50,1	48,6	53,9	53,1	55,9	49,2	40,9	42,1	42,8	45,5	51,2	60,5	67,4	74,6	77,6
65 лет и старше	44,8	43,4	47,6	31,8	30,1	26,5	17,1	12,5	14,7	12,7	14,7	19,1	24,4	29,6	30,5

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

Таблица П 2.17. Динамика среднегодовой численности постоянного населения по возрастным группам, 2000-2016, чел.*

	Всего(15+)	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
2000	2792589	655526	485717	561855,5	449620,5	297240,5	342629,5
2001	2823445	669380,5	498959	549282,5	477129	282362,5	346331,5
2002	2854049	682206,5	511770,5	534640,5	502059,5	272078,5	351293,5
2003	2881162	693012	524901,5	518666,5	520707	269441,5	354433,5
2004	2905479	699660,5	541157	499682,5	528181	281309	355489
2005	2924412	700001	561028,5	478553	530777	299703,5	354348,5
2006	2931394	691044	557719	473398	534868	313502,5	360862,5
2007	2937786	681825,5	549616	474320,5	537788,5	325428,5	368806,5
2008	2951467	675449	562174	468276	537672	340633,5	367262,5
2009	2963145	662484,5	578011	465711	535034,5	358738,5	363165,5
2010	2971540	643935	595616	467085,5	528541	378295	358067,5
2011	2978566	620114,5	614142	471249,5	521030	397558,5	354471,5
2012	2984480	591503,5	633092,5	477360	511513	417126,5	353884,5
2013	2987551	560233,5	650256	484995,5	500050	436382	355633,5
2014	2987840	529902,5	662464	494610,5	486577	451892,5	362393,5
2015	2986385	501721,5	669814	506656	470958	462909,5	374326
2016	2984684	475769	672884	519692	457221	470391	388727

* Максимальные значения в каждой возрастной группе выделены жирным шрифтом.

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

Таблица П 2.18. Численность занятых с высшим, средне специальным, вторичным профессиональным образованием и начальной школой, гимназией, лицеем, 2000-2017, тыс.чел.

	Всего		15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+	
	П	О	П	О	П	О	П	О	П	О	П	О	П	О
2000	788,6	726,0	64,0	133,0	188,3	112,1	271,9	169,8	203,1	153,7	52,8	90,0	8,3	67,5
2001	796,1	702,9	59,6	123,1	180,0	109,6	269,2	165,4	223,1	161,5	55,6	79,2	8,6	64,1
2002	805,5	699,6	58,4	121,2	186,4	118,5	262,2	154,2	224,4	155,0	63,3	82,2	11,0	68,5
2003	777,7	578,8	51,5	86,3	157,7	99,9	261,9	129,8	232,7	154,9	62,6	62,9	11,4	45,0
2004	759,3	556,8	49,8	75,8	156,2	92,8	244,6	125,2	226,0	150,2	70,9	69,0	11,8	43,9
2005	749,3	569,4	46,7	77,0	157,3	94,4	223,8	117,0	228,0	156,1	79,9	78,5	13,8	46,4
2006	768,9	488,3	52,3	80,1	167,5	84,7	208,6	92,5	239,9	132,6	87,3	66,4	13,4	31,9
2007	767,3	479,9	51,0	69,3	159,3	88,4	215,1	95,3	234,5	125,2	93,5	70,2	14,0	31,3
2008	781,0	470,1	54,1	70,2	161,5	92,6	211,7	96,4	234,9	119,7	104,9	64,4	13,9	26,8
2009	761,2	423,1	54,9	66,2	154,0	90,0	199,9	88,9	230,7	108,9	109,0	54,0	12,6	15,2
2010	720,2	423,2	53,2	64,6	165,3	110,4	179,2	83,6	211,7	99,2	100,0	53,5	10,8	11,8
2011	742,4	431,1	58,1	61,9	169,8	112,0	184,9	89,3	209,5	102,3	106,0	52,9	14,1	13,1
2012	740,0	406,8	52,6	54,0	179,4	106,0	183,7	84,7	202,1	96,1	109,9	54,3	12,4	11,5
2013	730,4	442,4	50,4	53,8	182,6	116,2	180,0	97,8	197,5	101,3	108,5	60,3	11,4	13,1
2014	731,8	453,1	45,4	49,1	186,8	115,2	172,4	110,2	193,2	99,4	118,0	63,4	16,0	15,6
2015	732,7	470,9	43,0	50,7	182,1	118	175,6	117,7	194,7	95,4	120,1	69,7	17,3	19,4
2016	729,7	489,9	41,6	43,4	188,7	124,0	171,6	125,6	182,4	98,3	125,8	75,0	19,7	23,6
2017	733,6	473,8	43,7	35,5	186,6	114,3	172,9	127,3	177,0	90,9	131,8	77,7	21,9	23,1

П - высшее, средне специальное, вторичное профессиональное образование;

О – начальная школа, гимназия, лицей

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов на основе данных НБС РМ,

www.statistica.md

Таблица П 2.19. Соотношение между общей численностью занятых с высшим, средне специальным, вторичным профессиональным образованием и образовательным уровнем начальной школы, гимназии, лицея по возрастным группам, 2000-2017

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	1,09	1,13	1,15	1,34	1,36	1,32	1,57	1,60	1,66	1,80	1,70	1,72	1,82	1,65	1,62	1,56	1,49	1,55
15-24	0,48	0,48	0,48	0,60	0,66	0,61	0,65	0,74	0,77	0,83	0,82	0,94	0,97	0,94	0,92	0,85	0,96	1,23
25-34	1,68	1,64	1,57	1,58	1,68	1,67	1,98	1,80	1,74	1,71	1,50	1,52	1,69	1,57	1,62	1,68	1,52	1,63
35-44	1,60	1,63	1,70	2,02	1,95	1,91	2,26	2,26	2,20	2,25	2,14	2,07	2,17	1,84	1,56	1,60	1,37	1,36
45-54	1,32	1,38	1,45	1,50	1,50	1,46	1,81	1,87	1,96	2,12	2,13	2,05	2,10	1,95	1,94	2,04	1,86	1,95
55-64	0,59	0,70	0,77	1,00	1,03	1,02	1,31	1,33	1,63	2,02	1,87	2,00	2,02	1,80	1,86	1,72	1,68	1,70
65 лет и старше	0,12	0,13	0,16	0,25	0,27	0,30	0,42	0,45	0,52	0,83	0,92	1,08	1,08	0,87	1,03	0,89	0,83	0,95

Источник: разработана автором на базе собственных расчётов на основе данных НБС РМ,

www.statistica.md

Таблица П 2.20. Структура занятого населения по уровню образования и возрастным группам, 2000, 2017, %

	15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+	
	2000	2017	2000	2017	2000	2017	2000	2017	2000	2017	2000	2017
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Высшее	3,7	19,3	14,0	37,5	13,6	24,3	14,5	18,2	11,4	18,8	4,5	16,5
Средне специальное	8,3	11,1	16,7	8,1	17,9	11,2	16,1	17,7	8,8	17,5	1,6	17,8
Начальное (вторичное) профессиональное	20,6	24,3	32,0	16,2	30,1	21,7	26,3	30,2	16,8	26,6	4,9	13,2
Лицей; среднее общее	30,1	14,9	26,7	14,9	27,3	19,3	22,5	22,9	12,2	24,3	3,7	15,4
Гимназия	35,2	29,6	10,4	22,9	10,6	22,9	19,0	11,0	32,4	12,7	21,0	34,7
Начальное или без начальной школы	2,1	0,8	0,2	0,4	0,5	0,6	1,6	0,0	18,4	0,1	64,3	2,4

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

Таблица П 2.21. Распределение занятого населения по уровню образования и возрастным группам, 2000, 2017, %

	Высшее	Средне специальное	Начальное (вторичное) профессиональное	Лицей; среднее общее	Гимназия	Начальное или без начальной школы
2000						
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
15-24	4,0	7,5	10,4	16,4	25,0	4,8
25-34	23,2	23,2	24,6	22,2	11,3	0,8
35-44	33,3	36,4	34,0	33,5	16,9	2,5
45-54	28,6	26,6	24,0	22,3	24,4	6,5
55-64	9,0	5,8	6,1	4,8	16,7	29,9
65 лет и старше	1,9	0,5	0,9	0,8	5,7	55,5
2017						
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
15-24	5,2	5,6	7,0	5,1	10,1	11,8
25-34	38,0	15,4	17,7	19,2	29,6	23,4
35-44	24,6	21,3	23,7	24,8	29,5	35,0
45-54	16,4	29,6	29,2	26,1	12,6	2,1
55-64	13,2	23,0	20,2	21,8	11,4	6,1
65 лет и старше	2,6	5,1	2,2	3,0	6,8	21,6

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

Таблица П 2.22. Эволюция показателя трудовых мигрантов (численность граждан, уехавших на работу или в поисках работы за границу), по месту проживания, полу, 2000-2017

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
В абсолютном выражении – тыс. человек																		
Всего	138,3	172,0	231,3	291,0	345,3	394,5	310,1	335,6	309,7	294,9	311,0	316,9	328,3	332,5	341,9	325,4	319,0	318,4
Мужчины	93,1	120,1	160,9	199,1	230,1	262,8	197,8	219,3	201,5	185,8	198,0	204,4	218,6	216,9	219,0	210,8	212,3	211,3
Женщины	45,2	51,9	70,3	91,8	114,4	131,7	112,3	116,3	108,3	109,1	113,0	112,5	109,7	115,6	122,8	114,6	106,8	107,2
Город	56,2	68,0	78,7	89,7	106,6	112,1	92,7	103,0	97,1	89,5	90,6	92,7	90,2	94,4	96,7	101,6	94,1	96,6
Мужчины	36,6	46,9	53,6	56,8	67,2	72,0	56,3	62,8	59,5	54,9	54,6	56,5	57,3	60,1	59,6	67,6	66,0	66,5
Женщины	19,6	21,1	25,1	32,8	39,4	40,1	36,3	40,2	37,7	34,5	35,9	36,2	32,9	34,3	37,1	34,0	28,1	30,1
Село	82,1	104,0	152,5	201,3	238,7	282,4	217,4	232,6	212,6	205,4	220,5	224,2	238,1	238,0	245,2	223,9	224,9	221,8
Мужчины	56,5	73,2	107,3	142,3	163,6	190,8	141,4	156,5	142,0	130,9	143,3	147,8	161,3	156,8	159,4	143,3	146,3	144,8
Женщины	25,6	30,7	45,2	59,0	75,1	91,6	76,0	76,1	70,6	74,6	77,1	76,3	76,8	81,3	85,8	80,6	78,7	77,0
В % к общему количеству трудовых мигрантов																		
Всего*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Мужчины	67,3	69,8	69,6	68,4	66,6	66,6	63,8	65,3	65,1	63,0	63,7	64,5	66,6	65,2	64,1	64,8	66,5	66,4
Женщины	32,7	30,2	30,4	31,5	33,1	33,4	36,2	34,7	35,0	37,0	36,3	35,5	33,4	34,8	35,9	35,2	33,5	33,6
Всего*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Город	40,6	39,5	34,0	30,8	30,9	28,4	29,9	30,7	31,4	30,3	29,1	29,3	27,5	28,4	28,3	31,2	29,5	30,3
Село	59,4	60,5	65,9	69,2	69,1	71,6	70,1	69,3	68,6	69,7	70,9	70,7	72,5	71,6	71,7	68,8	70,5	69,7
Город*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Мужчины	65,1	69,0	68,1	63,3	63,0	64,2	60,7	61,0	61,3	61,3	60,3	60,9	63,5	63,7	61,6	66,5	70,1	68,8
Женщины	34,9	31,0	31,9	36,6	37,0	35,8	39,2	39,0	38,8	38,5	39,6	39,1	36,5	36,3	38,4	33,5	29,9	31,2
Село*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Мужчины	68,8	70,4	70,4	70,7	68,5	67,6	65,0	67,3	66,8	63,7	65,0	65,9	67,7	65,9	65,0	64,0	65,0	65,3
Женщины	31,2	29,5	29,6	29,3	31,5	32,4	35,0	32,7	33,2	36,3	35,0	34,0	32,3	34,2	35,0	36,0	35,0	34,7

* расчёты автора

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ХАРАКТЕРИСТИКА АКТИВНЫХ МЕР ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НАЗН

Таблица П 3.1. Характеристика структуры активных мер по стимулированию занятости и населения, воспользовавшегося услугами (посреднические услуги при трудоустройстве, услуги по информированию и профессиональному консультированию, профессиональная подготовка безработных), 2008-2017, чел./%

Население, воспользовавшееся посредническими услугами при трудоустройстве										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Всего, чел.	67121	105488	104457	85694	71685	45661	25247	30264	32381	29492
в % к предыдущему году	-	157,2	99,0	82,0	83,7	63,7	55,3	119,9	107,0	91,1
В том числе: трудоустроено, чел.	22525	17356	14891	13811	15979	17061	16366	17514	18586	17449
в том числе со статусом безработного, чел.	56640	88905	91951	75069	60168	37639	25049	25935	28052	26178
в том числе со статусом безработного, %	84,4	84,3	88,0	87,6	83,9	82,4	99,2	85,7	86,6	88,8
В % к предыдущему году	-	157,0	103,4	81,6	80,2	62,6	66,6	103,5	108,2	93,3
Трудоустроено, чел.	22185	17001	14681	13548	15561	16722	16366	16780	17654	16648
Бенефициарии услуг по информированию и профессиональному консультированию (услуг по профессиональной ориентации)										
всего, чел.	31526	31090	56413	66989	69647	84519	38870	96324	100852	88603
В % к предыдущему году	-	98,6	181,5	118,7	104,0	121,4	46,0	247,8	104,7	87,9
Трудоустроено, чел.	4549	3437	4252	5250	7224	11834	6411	14983	16184	15116
в том числе со статусом безработного, чел.	15772	22786	44709	48859	48648	53354	26336	65392	70647	63022
в том числе со статусом безработного, %	50,0	73,3	79,3	72,9	69,8	63,1	67,8	67,9	70,1	71,1
В % к предыдущему году	-	144,5	196,2	109,3	99,6	109,7	49,4	248,3	108,0	89,2
Трудоустроено, чел.	4428	3352	4193	5170	7001	11543	6408	14674	15845	14690
Безработные, прошедшие профессиональную подготовку										
Всего, чел.	4382	4453	2380	2235	2485	2568	2884	2979	2902	2628
В том числе: Трудоустроено, чел.	3143	2987	1751	1506	1839	1977	2492	2281	2598	2233
Самостоятельно трудоустроено, чел.	1049	1395	903	683	741	657	784	762	931	802
В том числе: Трудоустроено*, %	71,7	67,1	73,6	67,4	74,0	77,0	86,4	76,6	89,5	85,0
Всего*, в % от общего числа безработных НАЗН	9,5	5,6	2,9	3,3	4,8	5,9	6,8	5,9	5,8	6,2
Безработные, устроившиеся самостоятельно										
Всего, чел.	4229	4670	5379	4214	-	-	2981	2782	3853	3965
Всего*, в % от общего числа безработных НАЗН	9,1	5,9	6,6	6,3	-	-	7,1	5,5	7,7	9,4
* расчёты автора.										

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПРОГНОЗ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Таблица П 4.1. Прогноз населения, предложения рабочей силы (экономически активное и экономически неактивное население), I-III Сценарии, 15-64 лет, 2015-2035, тыс. человек

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

Источник: расчёты автора

Таблица П 4.2. Прогноз населения и предложения рабочей силы(мужчины/женщины),
15-64 лет, 2015-2035, тыс. человек

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

Источник: расчёты автора

Таблица П 4.3. Рост/снижение

	Прогноз численности населения на основе альтернативных оценок, 15-64		Прогноз предложения рабочей силы					
			I Сценарий - низкий		II Сценарий - средний		III Сценарий - высокий	
			Абсолютная величина, тыс.чел.	%	Абсолютная величина, тыс.чел.	%	Абсолютная величина, тыс.чел.	%
2016-2020	-194,9	-9,6	-73,6	-7,4	-49,6	-5,0	-25,6	-2,6
2016-2025	-342,4	-16,9	-139,2	-14,0	-94,5	-9,5	-49,9	-5,0
2016-2030	-434,4	-21,5	-183,7	-18,4	-120,9	-12,1	-58,0	-5,8
2016-2035	-484,1	-23,9	-212,5	-21,3	-131,9	-13,2	-51,2	-5,1
* 2015 г. – использована расчётная численность экономически активного населения.								

Источник: расчёты автора

Таблица П 4.4. Изменение прогнозируемой численности экономически активного населения по пятилетним циклам, I-III Сценарии, тыс. человек

	I Сценарий - низкий		II Сценарий - средний		III Сценарий - высокий	
	Всего	Среднегодовой прирост/снижение	Всего	Среднегодовой прирост/снижение	Всего	Среднегодовой прирост/снижение
2016-2020	-73,6	-14,7	-49,6	-9,9	-25,6	-5,1
2021-2025	-65,6	-13,1	-44,9	-9,0	-24,3	-5,5
2026-2030	-44,5	-8,9	-26,3	-5,6	-8,2	-1,6
2031-2035	-28,8	-5,8	-11,0	-2,2	+6,8	+1,4
* 2015 г. – использована расчётная численность экономически активного населения.						
* в качестве базы использована прогнозная численность экономически активного населения за 2020, 2025, 2030, 2035 гг..						

Источник: расчёты автора

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

Таблица П 5.1. Характеристики производственного травматизма, 2000-2016¹

	2000	2001	2002	2003	2004 ¹	2005 ¹	2006 ¹	2007 ¹	2008 ¹	2009 ¹	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Численность пострадавших от несчастных случаев, чел.	667	642	606	662	682	682	666	595	540	711	569	452	425	599	525	441	371
Уровень травматизма на производстве, ‰	0,84	0,83	0,79	0,87	0,88	0,88	0,87	0,78	0,71	0,97	0,96	0,76	0,72	1,03	0,91	0,76	0,66
Число человеко-дней нетрудоспособности, тыс.	23,3	21,0	21,8	20,4	20,0	22,2	22,0	20,0	19,0	15,8	13,8	15,8	13,1	14,4	13,5	10,9	13,0
Затраты хозяйствующих субъектов на мероприятия по охране труда, млн. леев	38,7	47,5	60,8	79,6	100,2	124,7	144,1	173,8	199,9	187,2	214,0	217,8	238,7	235,4	254,2	252,8	
в т. ч. в расчёте на 1 работающего. лей	48,8	61,3	78,9	104,2	151,1	190,5	226,3	273,9	317,6	307,7	361,3	367,3	404,3	403,1	440,3	435,7	
Доля занятых с тяжёлыми и вредными и особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда ² , ‰	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,2	5,0	5,0	4,9	
¹ с 2004-2009 гг. включает предприятия с 1-19 наёмных работников;																	
² расчёты автора																	

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 6: СЕРТИФИКАТ ВНЕДРЕНИЯ НАУЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

MINISTERUL
SĂNĂTĂȚII, MUNCII ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AL REPUBLICII MOLDOVA



MINISTRY
OF HEALTH, LABOUR AND
SOCIAL PROTECTION OF THE
REPUBLIC OF MOLDOVA

MD-2009, Chișinău, str. Vasile Alecsandri, 2
Tel. + 373 22268818; Fax. + 373 22738781
e-mail: secretariat@msmps.gov.md
www.msmps.gov.md

2, Vasile Alecsandri street, Chisinau, MD-2009
Tel. + 373 22268818; Fax. + 373 22738781
e-mail: secretariat@msmps.gov.md
www.msmps.gov.md

Nr. 10/448 din 11.06.2018

CERTIFICAT

de implementare a rezultatelor științifice din cadrul tezei de doctor în economie, cu tema:
"PIAȚA MUNCII ÎN CONDIȚIILE DE REDUCERE A POPULAȚIEI ȘI ÎMBĂTRÎNIRII
DEMOGRAFICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA"/"РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ
СОКРАЩЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ
МОЛДОВА",

elaborată de d-na Zaharov Svetlana în vederea obținerii titlului de doctor în economie.

Prin prezenta, se confirmă, că rezultatele cercetării științifice efectuate în procesul de elaborare a tezei de doctor în economie de către d-na Zaharov Svetlana, au o semnificație practică evidentă și actuală.

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale a analizat recomandările făcute în această lucrare, și menționează că valoarea practică este actuală și incontestabilă.

Apreciem la justa valoare recomandările ce țin de consolidarea politicilor de reglementare a pieței muncii în condițiile îmbătrânirii demografice, numărul prospectiv și perspectiv a populației în vârstă aptă de muncă și a pensionarilor incluși ca o parte integrantă în Conceptul nou de reformă a sistemului de pensii, indicatorii noi avansați de evaluare a politicilor de ocupare a forței de muncă, pentru monitorizarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici, iar rezultatele obținute în cadrul tezei de doctor în economie cu tema "Piața muncii în condițiile de reducere a populației și îmbătrânirii demografice în Republica Moldova", elaborată de d-na Zaharov Svetlana, vor fi utilizate la perfecționarea cadrului legislativ-normativ și a politicilor promovate, Planul de acțiuni privind implementarea principiului îmbătrânirii active (2018-2021).

Secretar de Stat

Anastasia OCERETNÎI

ПРИЛОЖЕНИЕ 7: ADEVERINȚĂ DE ÎNREGISTRARE A REZULTATELOR ACTIVITĂȚII DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ

AGENȚIA DE STAT
PENTRU PROPRIETATEA INTELLECTUALĂ
A REPUBLICII MOLDOVA

Str. Andrei Doga nr. 24/1, MD-2024, Chișinău, Republica Moldova
Tel.: +(373 22)40-05-00, +(373 22)44-32-53, fax: +(373 22)44-01-19
www.agepi.md, e-mail: office@agepi.md



AGEPI
IDNO 1004600072945

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АГЕНТСТВО
ПО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Ул. Андрей Дюга, 24/1, МД-2024, Кишинев, Республика Молдова
Тел.: +(373 22)40-05-00, +(373 22)44-32-53, факс: +(373 22)44-01-19
www.agepi.md, e-mail: office@agepi.md

ADEVERINȚĂ

de înregistrare a rezultatelor activității de cercetare științifică

nr. 453 din 11.04.2011

Prezenta Adeverință confirmă înregistrarea în Baza de Date „Rezultate științifice”
a rezultatelor activității de cercetare științifică obținute, urmare a realizării proiectului:

Modelarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova

Codul (cifrul) proiectului	10.817.08.05A
Numărul și data înregistrării de stat	365.INST / 14.01.2010
Direcția strategică	Valorificarea resurselor umane, naturale și informaționale pentru dezvoltarea durabilă.
Denumirea programului de stat	(Lipsește)
Organizația-executor	Institutul de Economie, Finanțe și Statistică
Conducătorul (-ii) proiectului	Savelieva Galina (Doctor)
Tipul raportului (final/intermediar)	final
Numărul înregistrării în Baza de Date	824/0543
Data înregistrării în Baza de Date	11.04.2011

Raportul privind rezultatele activității de cercetare științifică înregistrate în Baza de Date se anexează
pe 1 file.

L. Bolocan

Dr. BOLOCAN Lilia,
Director General



Rezultatele activității de cercetare științifică în BD „Rezultate științifice conform Regulamentului cu privire la înregistrarea și evidența de stat a rezultatelor activității de cercetare științifică (anexa 5 la Hotărârea Guvernului nr. 27 din 22.01.2009)

Codul (cifrul) proiectului 10.817.08.05A

Numărul și data înregistrării de stat 365.INST / 14.01.2010

I. INFORMAȚII REFERITOARE LA PROIECT		
1.1.	Direcția strategică Valorificarea resurselor umane, naturale și informaționale pentru dezvoltarea durabilă.	
1.2.	Tipul proiectului Instituțională\Aplicativă	
1.3.	Denumirea programului de stat (Lipsește)	
1.4.	Denumirea proiectului Modelarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova	
1.5.	Termenul de realizare (început) – (sfârșit) 2010 - 2010	
1.6.	Organizația-executor Institutul de Economie, Finanțe și Statistică	
1.7.	Organizația ierarhic superioară organizației-executor Academia de Științe a Moldovei	
1.8.	Conducătorul (-ii) proiectului (numele, prenumele, gradul și titlurile științifice) Savelieva Galina (Doctor)	
1.9.	Tipul finanțării Bugetară	
1.10.	Cuantumul mijloacelor financiare alocate din bugetul de stat	
	Anul aprobarii	Alocatii
	2010	1078.40 mii lei

II. INFORMAȚII REFERITOARE LA REZULTATELE ACTIVITĂȚII DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ OBTINUTE ÎN PERIOADA DE REFERINȚĂ		
2.1.	Tipul raportului:	
	☒ Final	
2.2.	Executorii proiectului (numele, prenumele, gradul și titlurile științifice) Savelieva Galina (Doctor în Economie și management (în ramura)); Gagauz Olga (Doctor în Sociologie economică și demografie); Taragan Raisa; Tomceac Ana; Cotelnic Vera; Zaharov Svetlana; Cescocova Nina; Vremiiș Maria; Lupan Margarita	
2.3.	Rezumatul raportului (până la 100 cuvinte) în 3 limbi:	
	Română Scopul cercetării a fost perfecționarea mecanismelor de determinare a indicatorilor principali de securitate demografice în profil teritorial pentru aplicarea acestora în Republica Moldova. În acest context în baza modelării econometrice s-au calculat 6 modele multifactoriale lineare ale indicatorilor principali de securitate demografică. S-au elaborat modelul-tip ale pașaportului de securitate demografică ale teritoriului și modelul indicatorului integral teritorial de securitate demografică, precum și s-a efectuat ranjarea teritoriilor potrivit acestui indicator. S-au elaborat concluzii și recomandări privind îmbunătățirea situației demografice și asigurarea securității demografice în Republica Moldova în profil teritorial.	
	Engleză The purpose of this research is to improvement the mechanisms for determination of the key demographic security indicators on the territorial level for their implementation in the Republic of Moldova. The six linear multifactorial models of the key demographic security indicators were calculated on the basis of the econometric modeling. The type-model of the passport, the integral territorial index's model of the demographic security and the ranking of territory on its basis were developed. The proposals and recommendations for the improvement of the demographic situation and the demographic security of the Republic of Moldova in the territorial aspect were developed.	
	Rusă Целью исследования явилось совершенствование механизмов определения основных показателей демографической безопасности в территориальном разрезе для их внедрения в Республике Молдова. Для этого на основе эконометрического моделирования рассчитано 6	

	линейных многофакторных модели основных показателей демографической безопасности. Разработаны типовая модель паспорта демографической безопасности территории и модель интегрального территориального показателя демографической безопасности, а также осуществлено ранжирование территории на его основе. Разработаны предложения и рекомендации по улучшению демографической ситуации и обеспечению демографической безопасности в Республике Молдова в территориальном разрезе.	
2.4.	Cuvinte cheie analiza de corelație și regresie, coeficientul de corelație, divorțialitatea, indicatorul integral teritorial de securitate demografică, îmbătrânirea, modelarea, mortalitatea, mortalitatea infantilă, natalitatea, nupțialitatea, ranjarea, securitate demografică.	
2.5.	Domeniul de aplicare Știință fundamentală - economie	
2.6.	Lista obiectelor de proprietate intelectuală (OPI) înregistrate și/sau a cererilor a cererilor de protecție depuse și/sau o informație succintă referitoare la rezultatele care pot constitui OPI:	
	Lipsește	
2.7.	Lista elaborărilor, inclusiv a celor pasibile de implementare, sau care prezintă un interes comercial, realizate în domeniul științelor:	
	Denumirea	Certificat de implementare a rezultatelor proiectului de cercetare „Modelarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova” a Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr.13/2272 din 01.12.2010,
	Socio-umaniste / Recomandări	
	Domeniul de implementare	economie
2.8.	Obiecte protejate de dreptul de autor și drepturi conexe	
	• Articol in revista recenzata (nationala) SAVELIEVA, G.; TARAGAN, R.; COTELNIC, V., Impactul transformărilor demografice asupra sistemului învățământului general., IEFS, Chisinau., 2010, p. 20-26 • Articol in revista recenzata (nationala) SAVELIEVA, G.; ZAHAROV, S., Unele abordări la determinarea nivelului de nupțialitate și divorțialitate în Republica Moldova., IEFS, Chisinau., 2010, p. 66-72. • Articol in revista recenzata (nationala) SAVELIEVA, G.; TOMCEAC, A., Unele abordări privind asigurarea sistemului de sănătate din Republica Moldova cu resurse umane., IEFS, Chisinau., 2010, p. 55-61 • Articol in revista recenzata (nationala) SAVELIEVA, G.; COTELNIC, V.; TARAGAN, R., Probleme și perspective de dezvoltare a pieței muncii la etapa actuală., IEFS, Chisinau., 2010, p. 76-81 • Articol in revista recenzata (nationala) SAVELIEVA, G.; POPESCU, E.; TOMCEAC, A., Unele abordări la analiza bugetului asigurărilor sociale de stat al Republicii Moldova prin prisma dimensiunii la gen., IEFS, Chisinau., 2010, p. 342-349 • Articol in revista recenzata (nationala) TOMCEAC, A., Impactul riscurilor pieței forței de muncă asupra securității sociale în RM., IEFS, Chisinau., 2010, p. 179- 184.	

ПРИЛОЖЕНИЕ 8: ADEVERINȚĂ DE ÎNREGISTRARE A REZULTATELOR ACTIVITĂȚII DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ

AGENȚIA DE STAT
PENTRU PROPRIETATEA INTELECTUALĂ
A REPUBLICII MOLDOVA

Str. Andrei Doga nr. 24/1, MD-2024, Chișinău, Republica Moldova
Tel.: +(373 22)40-05-00, +(373 22)44-32-53, fax: +(373 22)44-01-19
www.agepi.gov.md, e-mail: office@agepi.gov.md



AGEPI
IDNO 1004600072945

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АГЕНТСТВО
ПО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Ул. Андрей Догă, 24/1, МД-2024, Кишинев, Республика Молдова
Тел.: +(373 22)40-05-00, +(373 22)44-32-53, факс: +(373 22)44-01-19
www.agepi.gov.md, e-mail: office@agepi.gov.md

ADEVERINȚĂ

de înregistrare a rezultatelor activității de cercetare științifică

nr. 1045 din 02.02.2015

Prezenta Adeverință confirmă înregistrarea în Baza de Date „Rezultate științifice”
a rezultatelor activității de cercetare științifică obținute, urmare a realizării proiectului:

**Determinarea metodelor și modelelor de măsurare multi-dimensională a impactului
îmbătrînirii demografice asupra diferitor tipuri de variabile economice și sociale**

Codul (cifrul) proiectului	11.817.08.32A
Numărul și data înregistrării de stat	456 INST / 12.01.2011
Direcția strategică	18.06 Patrimoniul național și dezvoltarea societății
Denumirea programului de stat	(Lipsește)
Organizația-executor	Institutul Național de Cercetări Economice
Conducătorul (-ii) proiectului	Savelieva Galina (Doctor)
Tipul raportului (final/intermediar)	final
Numărul înregistrării în Baza de Date	616/1135
Data înregistrării în Baza de Date	31.01.2015

Raportul privind rezultatele activității de cercetare științifică înregistrate în Baza de Date se anexează
pe 4 file.

Dr. BOLOCAN Lilia,
Director General
L.S.

**Rezultatele activității de cercetare științifică în BD „Rezultate științifice
conform Regulamentului cu privire la înregistrarea și evidența de stat a rezultatelor activității
de cercetare științifică (anexa 5 la Hotărârea Guvernului nr. 27 din 22.01.2009)**

Codul (cifrul) proiectului 11.817.08.32A

Numărul și data înregistrării de stat 456 INST / 12.01.2011

I. INFORMAȚII REFERITOARE LA PROIECT											
1.1.	Direcția strategică 18.06 Patrimoniul național și dezvoltarea societății										
1.2.	Tipul proiectului Instituțională\Aplicativă										
1.3.	Denumirea programului de stat (Lipsește)										
1.4.	Denumirea proiectului Determinarea metodelor și modelelor de măsurare multi-dimensională a impactului îmbătrânirii demografice asupra diferitor tipuri de variabile economice și sociale										
1.5.	Termenul de realizare (început) – (sfârșit) 2011 - 2014										
1.6.	Organizația-executor Institutul Național de Cercetări Economice										
1.7.	Organizația ierarhic superioară organizației-executor Academia de Științe a Moldovei										
1.8.	Conducătorul (-ii) proiectului (numele, prenumele, gradul și titlurile științifice) Savelieva Galina (Doctor)										
1.9.	Tipul finanțării Bugetară										
1.10.	Cuantumul mijloacelor financiare alocate din bugetul de stat <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anul aprobării</th> <th>Alocatii</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2011</td> <td>801.60 mii lei</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>791.70 mii lei</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>813.30 mii lei</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>887.00 mii lei</td> </tr> </tbody> </table>	Anul aprobării	Alocatii	2011	801.60 mii lei	2012	791.70 mii lei	2013	813.30 mii lei	2014	887.00 mii lei
Anul aprobării	Alocatii										
2011	801.60 mii lei										
2012	791.70 mii lei										
2013	813.30 mii lei										
2014	887.00 mii lei										

II. INFORMAȚII REFERITOARE LA REZULTATELE ACTIVITĂȚII DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ OBTINUTE ÎN PERIOADA DE REFERINȚĂ	
2.1.	Tipul raportului:
	☒ Final
2.2.	Executorii proiectului (numele, prenumele, gradul și titlurile științifice) Gagauz Olga (Doctor habilitat, Conferențiar cercetător); Savelieva Galina (Doctor, Conferențiar cercetător); Taragan Raisa; Tomceac Ana; Zaharov Svetlana; Cotelnic Vera; Lupan Margarita; Tautu Ludmila; Cesnocova Nina; Vremiiș Maria; Cușnir Liliana; Rotaru Larisa; Triboi Silvia
2.3.	Rezumatul raportului (până la 100 cuvinte) în 3 limbi:
	Română Scopul cercetării a fost identificarea mecanismelor relevante de măsurare a impactului îmbătrânirii demografice asupra variabilelor economice și sociale în Republica Moldova, inclusiv metodelor, modelelor, seturi de indicatori. În acest context a fost determinat setul de indicatori privind evaluarea cantitativă a impactului îmbătrânirii demografice asupra dezvoltării socioeconomice și elaborate recomandările privind perfecționarea unor politici în contextul îmbătrânirii demografice. Actualizate modelele indicatorilor de securitate demografică (SD) și determinate mărimea admisibile ale acestora. Elaborat Regulamentul de determinare a indicatorului integral teritorial de SD, în baza căruia s-a efectuat clasamentul teritoriilor, analizat nivelului de SD, elaborate propunerile privind asigurarea SD în Republica Moldova.
	Engleză The aim of the research was to identify the relevant mechanisms for measuring the impact of demographic ageing on economic and social indicators in the Republic of Moldova, including the methods, models, a set of indicators. In this context, have been defined the set of indicators through the quantitative measure of the population ageing impact

	on the socio-economic development and develop recommendations to improve some policies in the context of demographic ageing. Updated models of indicators of demographic security (DS) and to determine their maximum admissible dimensions. The order for determining of the integral territorial indicator of demographic security (DS) have elaborated, on the basis of which have formed the ranking of the territories, demographic security level have analyzed, proposals for DS ensuring its in the Republic of Moldova have elaborated.	
	Rusă Целью исследования явилось определение механизмов по измерению влияния демографического старения на экономические и социальные показатели в Республике Молдова, в том числе методов, моделей, набора показателей. В этом контексте были определены показатели по количественной оценке влияния демографического старения на социально-экономическое развитие и разработаны рекомендации по совершенствованию некоторых политик в контексте демографического старения. Актуализированы модели основных показателей демографической безопасности и определены их предельно-допустимые размеры. Разработан Порядок по определению интегрального территориального показателя демографической безопасности, на основе которого осуществлено ранжирование территорий, проведен анализ уровня демографической безопасности, разработаны предложения по ее обеспечению в Республике Молдова.	
2.4.	Cuvinte cheie coeficientul de îmbătrânire, creșterea economică, dezvoltarea socioeconomică, Indicatorul integral teritorial de securitate demografică, îmbătrânirea demografică, ocuparea forței de muncă, protecția socială, securitatea demografică	
2.5.	Domeniul de aplicare Invățământ, economie, științe sociale	
2.6.	Lista obiectelor de proprietate intelectuală (OPI) înregistrate și/sau a cererilor a cererilor de protecție depuse și/sau o informație succintă referitoare la rezultatele care pot constitui OPI:	
	Lipsește	
2.7.	Lista elaborărilor, inclusiv a celor pasibile de implementare, sau care prezintă un interes comercial, realizate în domeniul științelor:	
	Denumirea	Regulamentul de determinare a datelor statistice, calcularea și prezentarea indicatorului integral teritorial de securitate demografică (IITSD) pag.80-82 Lista indicatorilor de monitorizarea securității demografice, pag. 82 Pașaportul indicatorilor pentru evaluarea securității demografice pe municipiu/raion pe anul 20 __, pag 82-84 Monitorul Oficial al RM, nr.216-220 din 19 octombrie 2012, art.1221
	Socio-umaniste / Recomandări	
	Domeniul de implementare	Invățământ, economie, științe sociale
2.8.	Obiecte protejate de dreptul de autor și drepturi conexe	
	• Monografie	Savelieva Galina, Cesnocova Nina, Taragan Raisa, Taragan Raisa, Tomceac Ana, Zaharov Svetlana, Evaluarea efectelor îmbătrânirii asupra dezvoltării socioeconomice., F.E.-P. „Tipografia Centrală, Chișinău, 2014, p. 190
	• Articol în culegere	PANTEA, Larisa, Consecințele socio-economice privind exportul masiv al forței de muncă. In: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării: ediția a VII-a a Conferinței Internaționale Științifico-Practice, 18-19 octombrie 2012, IEFS, vol. II, Chișinău, 2012, p. 199-205
	• Articol în culegere	PANTEA, Larisa., Particularitățile dezvoltării pieței muncii a Republicii Moldova: probleme și oportunități. In: Economic growth in conditions of internationalization: international Scientific and Practical Conference, 20-21 october 2011., IEFS, vol. II, Chișinău, 2011, p. 411-414
	• Articol în culegere	SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S, 3.5. Piața muncii. In: Profilul sociodemografic al Republicii Moldova la 20 de ani după adoptarea Programului de Acțiune de la Cairo, Î.S. F.E.-P. „Tipografia Centrală, Chișinău, 2014, p. 34-39

- | | |
|-----------------------|--|
| • Articol în culegere | SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S, Evoluții pe piața muncii – provocare pentru politicile socio-economice durabile în Republica Moldova. Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere: conferința științifică internațională, Ed. Tehnopress, vol. XXI, Iași, 2014, p. 75-90 |
| • Articol în culegere | SAVELIEVA G., TARAGAN R., TOMCEAC A, Metode de evaluare a riscurilor dezvoltării demografice în Republica Moldova. In: Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine. Sisteme fuzzy în economie, Ed. Tehnopress, vol. XXI, Iași, 2013, p. 84-96 |
| • Articol în culegere | SAVELIEVA G., TARAGAN R., TOMCEAC A, Starea sănătății populației ca o premisă a dezvoltării durabile regionale a Republicii Moldova. In: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru, Ed. Tehnopress, vol. XV, Iași, 2013, p. 145-163 |
| • Articol în culegere | SAVELIEVA G., TARAGAN R., TOMCEAC A, Îmbătrânirea: riscuri și provocări pentru stabilitatea financiară a politicilor sociale în Republica Moldova. In: Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine. Sisteme fuzzy în economie, Ed. Tehnopress, vol. XXII, Iași, 2013, p. 38-55 |
| • Articol în culegere | SAVELIEVA G., TARAGAN R., TOMCEAC A., Unii factori de risc ai securității demografice în Republica Moldova. In: Conferință științifică internațională „Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine. Sisteme fuzzy în economie”, Ed. Tehnopress, Iași, 2012, p. 142-149 |
| • Articol în culegere | SAVELIEVA G., TARAGAN R., TOMCEAC A., Aspectul teritorial al securității demografice în Republica Moldova. In: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru, Ed. Tehnopress, vol XVII, Iași, 2013, p. 101-108 |
| • Articol în culegere | SAVELIEVA GALINA, TARAGAN RAISA, TOMCEAC ANA, Unele abordări cu privire la măsurarea multidimensională a impactului îmbătrânirii demografice în Republica Moldova. In: Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru, Ed. Tehnopress, vol. XI, Iași, 2012, p. 156-164 |
| • Articol în culegere | SAVELIEVA GALINA, STRATAN ALEXANDRU, COTELNIC VERA., Situația tinerilor pe piața forței de muncă în Republica Moldova. In: Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine: conferință științifică internațională, Ed. Tehnopress, vol XIII, Iași, 2011, p. 226-231 |
| • Articol în culegere | ZAHAROV, S, Sistemul de pensionare și piața muncii în condițiile îmbătrânirii demografice a populației în Republica Moldova: abordări Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru, Ed. Tehnopress, vol XVII, Iași, 2013, p. 173-182 |
| • Articol în culegere | ZAHAROV, S, Analiza unor prognoze de perspectivă privind populația Republicii Moldova în vederea funcționării pieței forței de muncă competitivă Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere: conferința științifică internațională, Ed. Tehnopress, vol. XXI, Iași, 2014, p. 165-177 |
| • Articol în culegere | ZAHAROV, S, Șomajului Tineretului: Uniunea Europeană și Republica Moldova Progrese în teorie deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine: conferința științifică internațională, Ed. Tehnopress, vol. XVII, Iași, 2012, p. 18-25 |

• Articol în culegere	TARAGAN, Raisa., Mortalitatea ca o provocare a securității demografice a Republicii Moldova. In: Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică, IEFS, Chișinău, 2011, p. 161-164
• Articol în culegere	TARAGAN, R., TOMCEAC, A., Evaluarea cadrului legislativ pentru dezvoltarea serviciilor sociale și medicale pentru persoanele vârstnice din Republica Moldova. In: Analele Institutului Național de Cercetări Economice., Complexul Editorial, INCE, nr. 1, Chișinău, 2014, p. 174-179
• Articol în culegere	ZAHAROV, S., Impactul îmbătrânirii asupra forței de muncă. In: Economic Growth in Conditions of Globalization, Scientific session: Demographic Structure and Quality of Human Potential": conferința internațională științifico-practică, 16-17 octombrie 2014, F.E-P."Tipografia Centrală, Chișinău, 2014, p. 171-179
• Articol în culegere	POPOVICI, Margarita, Utilizarea metodelor econometrice în determinarea indicatorilor demografici. In: Economic growth in conditions of internationalization: international Scientific and Practical Conference, 20-21 october 2011., IEFS, vol. II, Chișinău, 2011, p. 489-494
• Articol în culegere	POPOVICI, M., CRISTIAN, I., Perspective de dezvoltare a asigurărilor de viață în Republica Moldova - potențial forte de dezvoltare economică. In: Teoria și practica administrării publice: materiale conferinței internaționale științifico-practice, 24 mai 2011, AAP, Chișinău, 2011, p. 169-171
• Articol în culegere	TOMCEAC, A, Impactul îmbătrânirii asupra cheltuielilor publice : previziuni și fonduri. In: Economic Growth in Conditions of Globalization, Scientific session: Demographic Structure and Quality of Human Potential": conferința internațională științifico-practică, 16-17 octombrie 2014, F.E-P."Tipografia Centrală, Chișinău, 2014, p. 161-170
• Articol în culegere	TOMCEAC, A. TARAGAN, R, Unele concepte și caracteristici ale îmbătrânirii. In: Analele Institutului Național de Cercetări Economice, Complexul Editorial, INCE, nr. 1, Chișinău, 2014, p. 161-166
• Articol în culegere	СТРАТАН, А., САВЕЛЬЕВА, Г., КОТЕЛЬНИК, В., ЗАХАРОВ, С., Трудовая миграция: проблемы и реалии. In: Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică., Complexul Editorial al IEFS, Chișinău, 2013, p. 138-145
• Articol în culegere	ȚIBREA, L., Creșterea calității în învățământ prin aplicarea criteriilor modelului american Baldrige. In: Creșterea Economică în Condițiile Globalizării: ediția a VII-a a Conferinței Internaționale Științifico-Practice, 18-19 octombrie 2012, Complexul Editorial al INCE, Chișinău, 2012, p. 147-152
• Articol in revistă (națională)	SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S., BÎRCA, I., Evaluarea impactului îmbătrânirii demografice: abordări, principii, Complexul Editorial al INCE, Economie și sociologie, nr. 3, Chișinău, 2011, p. 175-182
• Articol in revistă (națională)	SAVELIEVA GALINA, STRATAN ALEXANDRU, COTELNIC VERA, Situația tinerilor pe piața forței de muncă., AȘM, Revista de Știință, Inovare, Cultură și Artă „AKADEMOS, nr. 2 (21), Chișinău, 2011, p. 47-50
• Articol in revistă (națională)	SAVELIEVA Galina, STRATAN Alexandru, COTELNIC Vera, Impactul migrației forței de muncă asupra Republicii Moldova – aspectul demografic., AȘM, Revista de Știință, Inovare, Cultură și Artă „AKADEMOS, nr. 2(25), Chișinău, 2012, p. 82-91

ДЕКЛАРАЦИЯ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Нижеподписавшаяся, заявляю под личную ответственность, что материалы, представленные в докторской диссертации, являются результатом личных научных исследований и разработок. Осознаю, что в противном случае, буду нести ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Фамилия, имя

Захаров Светлана

Подпись

Число

CURRICULUM VITAE



Curriculum vitae Europass



Informații personale

Nume / Prenume **Zaharov Svetlana**
Adresă(e) Republica Moldova, MD-2009 Chișinău, st. Drumul viilor, bl. 37, ap. 4
Telefon(oane) Serviciu: 022 501108
Domiciliu: 022 724831
Mobil: +373 68055820
Fax(uri) +(373 22) 74-37-94
E-mail(uri) zaharov.svetlana@gmail.com
zaharov.svetlana@yahoo.co.uk
Naționalitate(-tăți) MD
Data nașterii 12.03.1962
Sex Feminin

Experiența profesională

Perioada 2013 – prezent
Funcția sau postul ocupat cercetător științific, Centrul de Cercetări Demografice (titular)
Numele angajatorului Institutul Național de Cercetări Economice, Academia de Științe a Moldovei

Perioada 2006 – 2013
Funcția sau postul ocupat cercetător științific (titular), Laboratorul problemele social-economice ale pieței muncii, Centrul politici sociale și ocupare forței de muncă, Centrul Analitic Informațional, Secția Politici de dezvoltare Sociale, Secția Statistică social-economică
Numele angajatorului Institutul de Economie, Finanțe și Statistică, Academia de Științe a Moldovei

Perioada 1992 – 07.2006
Funcția sau postul ocupat Economist cat. I
Numele angajatorului Institutul de Cercetări Economice, Academia de Științe a Moldovei

Perioada 1991 – 1992
Funcția sau postul ocupat doctorand
Numele angajatorului Doctorantura, Academia de Științe a Moldovei

Perioada 1984 - 1991
Funcția sau postul ocupat Laborant superior, economist
Numele angajatorului Institutul de Economie, Academia de Științe a Moldovei

Educație și formare

Perioada 1979-1984
Calificarea / diploma obținută economist
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare Universitatea de Stat din Chișinău, facultatea economică

Perioada 1989-1992
 Calificarea / diploma obținută 08.00.05
 Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare Doctorantura, Academia de Științe a Moldovei (08.00.05)

Limba(i) maternă(e) rusă
 Limba(i) străină(e) cunoscută(e)

Autoevaluare Nivel european (*)	Înțelegere				Vorbire				Scriere	
	Ascultare		Citire		Participare la conversație		Discurs oral		Exprimare scrisă	
Română	B1	Utilizator experimentat	B1	Utilizator experimentat	B1	Utilizator experimentat	A2	Utilizator experimentat	A2	Utilizator experimentat
Engleză	B2	Utilizator experimentat	B2	Utilizator experimentat	B1	Utilizator experimentat	B1	Utilizator experimentat	B1	Utilizator experimentat

Competențe și abilități sociale Comunicabilă, punctuală, responsabilă

Proiecte de cercetare: Științifice naționale (ultimii 5 ani):

2015-2018 Proiectul aplicativ 15.817.06.01 A „Abordarea multidisciplinară a capitalului uman și dinamicii populației în vederea creșterii performanței politicilor privind populația și dezvoltarea în Republica Moldova”

Etapa a 2018: „Evidențierea mecanismelor de creștere a performanței politicilor în domeniul populației și dezvoltării, elaborarea prognozei demografice”

Etapa a 2017: „Reconstituirea seriilor de date cu privire la dinamica populației în perioada intercensitară, consolidarea dovezilor cu privire la factorii demografici și dezvoltarea durabilă”

Etapa a 2016: „Implementarea noilor metode de măsurare cu privire la vârsta și îmbătrânirea populației (vârsta perspectivă, indicatorul integral al îmbătrânirii active, speranța de viață sănătoasă)”

Etapa a. 2015: „Elaborarea modelului de formare a capitalului uman, consolidarea bazei informaționale cu privire la dinamica populației, aprobarea metodelor de cercetare”

2017 Observatorul de Competențe axat pe Tineri în cadrul Proiectelor “Dezvoltarea afacerilor inovatoare pentru o creștere economică durabilă la nivel local” Guvernul Turciei, PNUD și “Consolidarea capacităților instituțiilor naționale în generarea, utilizarea și diseminarea datelor pentru formularea și implementarea politicilor bazate pe drepturi și dovezi” UNFRA, Fondul ONU pentru Populație.

2011-2014 Proiectul aplicativ 11. 817. 08. 32 A „Determinarea metodelor și modelelor de măsurare multidimensională a impactului îmbătrânirii demografice asupra diferitor tipuri de variabile economice și sociale”

Etapa a 2014: „Determinarea și argumentarea indicatorilor principali de evaluare a impactului politicilor demo-socio-economice în contextul îmbătrânirii”

Etapa a. 2013: „Evaluarea impactului fenomenului de îmbătrânire asupra creșterii economice prin menținerea pieței forței de muncă competitive”

Etapa a. 2012: „Evaluarea impactului îmbătrânirii demografice asupra stării demo-socio-economice și determinarea mecanismelor de măsurare a impactului îmbătrânirii asupra variabilelor sociale”

Etapa a. 2011: “Cercetarea abordărilor metodologice și analiza posibilităților de modelare a impactului îmbătrânirii demografice asupra dezvoltării demo-socio-economice”

2010 – Proiectul aplicativ 10.817.08.05A „Modelarea nivelului de securitate demografică în Republica Moldova”

2009 - Proiectul aplicativ 08.817.08.010A “Evaluarea situației demografice în Republica Moldova și determinarea mărimilor admisibile a indicatorilor principali ai securității demografice”

2008 - Proiectul aplicativ 08.817.08.010A “Elaborarea abordărilor conceptuale și metodologice privind evaluarea și monitorizarea situației demografice în Republica Moldova și recomandărilor argumentate științific în domeniu”

2007-2006 Proiectul aplicativ 06.411.082A “Argumentarea principiilor metodice și elaborarea strategiei dezvoltării resurselor umane”

PARTICIPAREA ÎN ELABORAREA
ACTELOR NORMATIVE ȘI
LEGISLATIVE:

Strategia de dezvoltare socio-economică a raionului Hîncești, 2013 – 2020 cu Consiliul raional Hîncești (1.3.2. Forța de muncă a Raionului Hîncești) <http://hincesti.md/wp-content/uploads/2013/11/STRATEGIA-de-dezvoltare-social-economica-a-raionului-Hincesti.pdf>
Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă în Republica Moldova pe anii 2007–2015, aprobată prin Hotărîrea Guvernului nr.605 din 31 mai 2007, care a fost publicată în Monitorul Oficial al RM nr. 82-85 din 15.06.2007 art. 660

Seminare, conferințe, traininguri
Conferințe

- 10 noiembrie 2017, 9 noiembrie 2018** Conferința Științifică Internațională, Ediția a XIII-a și Ediția XIV-a cu tema *Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere*. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”, or. Iași, România.
- 6 octombrie 2017, 12 octombrie 2018** Conferința Științifică Internațională, Ediția a XXXII și Ediția a XXXIII cu tema *Progrese în deciziile economice în condiții de risc și incertitudine*. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”, Iași, România.
- 12-13 octombrie 2017** - XII-a Ediția, Conferința Internațională Științifico-Practică cu tema *Creșterea Economică în Condițiile Globalizării*, Sesiunea științifică: *Dinamica populației și calitatea potențialului uman*. Institutul Național de Cercetări Economice (INCE), or. Chișinău, Republica Moldova.
- 21-22 septembrie 2017** Conferința Științifico-Practică Internațională cu tema *Dezvoltarea relațiilor comerciale din perspectiva integrării economice a Republicii Moldova în circuitul economic internațional*. Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova (UCCM) în cooperarea cu Institutul Național de Cercetări Economice (INCE AȘM), or. Chișinău, Republica Moldova.
- 25 noiembrie 2016** Conferința Științifică Internațională, Ediția a VIII-a cu tema *„Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru”*. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”, Iași, România.
- 24-25 noiembrie 2016** Conferința Științifică Internațională, Ediția a IV-a cu tema *„Perspective Europene Ale Pieței Muncii – Inovare, Competențe, Performanță”*. Școala Națională de Studii Politice și Administrative din București. În parteneriat cu Institutul Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu” și Institutul de Prognoză Economică al Academiei Române, precum și Fondazione Giacomo Brodolini, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecție Sociale, Universitatea Româno-Americană. București, România.
- 13-14 octombrie 2016** XI-th Edition of International Scientific Conference “*Economic Growth in Conditions of Globalization*”, Scientific session “*Population Dynamic and Quality of Human Potential*”, Chișinău, NIER.
- 7 octombrie 2016** Conferința Științifică Internațională, Ediția a XXXI-a cu tema *„Progresele în teoriile deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine”*. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”, Iași, România.
- 15-16 octombrie 2015** X-th Edition of International Scientific Conference “*Economic Growth in Conditions of Globalization*”, Scientific session “*Population Dynamic and Quality of Human Potential*”, Chișinău, NIER.
- 16-17 octombrie 2014** IX-th Edition of International Scientific Conference “*Economic Growth in Conditions of Globalization*”, Scientific session “*Demographic Structure and Quality of Human Potential*”, Chișinău, NIER(INCE).
- 27 iunie 2014** Conferința Științifică Internațională Ediția a X-a cu tema *„Sustainable economic and social development of Euroregions and cross-border areas”*. „Gh. Zane” Institute of Economic and Social Research of Romanian Academy, Bălți, Moldova.
- 17-18 octombrie 2013** Eighth Edition of International Scientific Conference “*Economic Growth in Conditions of Globalization*”, Scientific session “*Demographic Development: Challenges for Social policies*”, Chișinău, INCE.
- 21 iunie 2013** Conferința Științifică Internațională Ediția a IX-a cu tema *„Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru”*. Academia Română – Filiala Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gh. Zane”, Iași, România
- 11 iulie 2013** Conferința științifico-practică în cadrul Academiei de Științe a Moldovei, Institutului de Economie, Finanțe și Statistică, Centrului de Cercetări Demografice cu genericul “*Satul Moldovenesc din Perspectiva Sociodemografică*”.
- 1 noiembrie 2013** Conferința științifică “*Problemele actuale a sectorului social și căile de soluționare a acestora în Republica Moldova*”, Asociația oamenilor de științe „N. SPĂTARUL MILESCU” cu colaboratori științifici a Institutul Național de Cercetări Economice al Academiei de Științe a Moldovei.

	18-19 octombrie 2012 VII-th Edition of International Scientific Conference "Economic Growth in Conditions of Globalizăti", Chişinău, IEFS. 7 iulie 2012 Conferinţa Ştiinţifică Internaţională, Ediţia a VIII-a cu tema „Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru”. Academia Română – Filiala Iaşi, Institutul de Cercetări Economice şi Sociale „Gh. Zane”, Iaşi, România
Traininguri	Mai 23-30, 2010. Master Program of Demography and Economy of Population, Associate Professor Vasile Ghetau (University of Bucharest, Department of Sociology, Dir. Vladimir Trebici - Center of Demographic Researches ASR). ASEM. Septembrie 20-24, 2010. Post-graduate curs "Production Economics – Theory and Applications – (Lecture Notes)", Professor Michael Grings (Institute of Agricultural and Nutritional Sciences Martin Luther-University Halle-Wittenberg). IEFS. August 1-5, 2011. Post-graduate course (training program) "Analysis of Agricultural Supply, Cost, and Producer Income – Theory and Applications – (Lecture Notes)" Professor Dr. Michael Grings (Martin Luther-University Halle-Wittenberg Institute of Agricultural and Nutritional Sciences).IEFS. August 1-5, 2011. Post-graduate course (training program) "Statistics and Econometrics in R", Dr. Thomas Zelinsky (Slovakia). IEFS. Iulie 30 – August, 03, 2012. Full course for advanced students and PhD candidates "Household Behaviour - Theory and Applications", Professor Dr. Michael Grings (Martin Luther-University Halle-Wittenberg Institute of Agricultural and Nutritional Sciences). IEFS. Septembrie 23-28, 2013. Training of Institute on Ageing United Nations – Malta(INIA), Government of the Republic of Moldova and the United Nations Population Fund (UNFRA) in Moldova. "Policy Formulation, Planning, Implementation and Monitoring of the Madrid International Plan of Action on Ageing in the Republic of Moldova", Professor Joseph Troisi, Director, Institute on Ageing United Nations – Malta(INIA), Dr. Alexandre Sidirencu. Government of the Republic of Moldova. Noiembrie 2014 - Ianuarie 2015. Cursul din cadrul programului de Instruire Continuă „Scientific Communication”. Dr. O. Iliesenco (ASM). Noiembrie 13-17, 2015, Decembrie 22-23, 2016. Training course on SPSS. Charles University in Prague, Faculty of Science, Department of Demography and Geodemography, Czech Development Agency. Professor Milan Tucek (Carlov University). Februarie 20-24, 2017. Training of "Vector Auto-Regression analysis and estimations for economic reforms". Program of training by OGREsearch consultants Sergey Plotnikov (S.P.) and Andrei Dinu (A.D.). International Finance Corporation, World Bank Group. Iulie 10-14, 2017. Training "Enhancement of policy reform evaluation toolset: Automated data interface" conform programei Moldova Investment Climate Reform Project "Strengthening capacity of the Ministry of Economy in analysis and forecast of microeconomic indicators for planning and implementing business regulatory reforms", ce a fost organizat OG Research, International Finance Corporation World Bank group. Consultants Sergey Plotnikov (S.P.), Yurii Sholomytskyi.
Competenţe şi aptitudini de utilizare a calculatorului	Windows, Microsoft Office (Word, Excel), eViews, SPSS
Publicaţii	Au fost publicate circa 40 lucrări ştiinţifice. ZAHAROV S. Causes of intensity of labour market in Moldova. In: ЕКОНОМІКА. ФІНАНСИ. МЕНЕДЖМЕНТ: актуальні питання науки і практики, ECONOMY. FINANCES. MANAGEMENT: actual issues of science and practical activity, 2017, nr. 10(26), pp. 35-46. ISSN 2411-4413. ZAHAROV S. Educational structure of labour market in the Republic of Moldova. In: Anuarul Institutului de Cercetări Economice "Gheorghe Zane", 2017, t. 26, pp. 42-50. ISSN 1453-4031. ZAHAROV, S. Modern approaches to definition of "labour market". In: <i>Dezvoltarea economico-socială durabilă a Euroregiunilor şi a zonelor transfrontaliere: conferinţa ştiinţifică internaţională</i>, 10 noiembrie 2017, Iaşi (România). Ediţia a XIII-a. Institutul de Cercetări Economice şi Sociale "Gh. Zane". Iaşi: Ed. PERFORMANTICA, 2017, vol. XXX, pp. 543-547. ISBN 978-606-685-554-9. ZAHAROV, S. Theoretical bases of labour market research in conditions of population ageing. In: <i>Progrese în teorie deciziilor economice în condiţii de risc şi incertitudine: conferinţa ştiinţifică internaţională</i>, 6 octombrie 2017, Iaşi (România). Ediţia a XXII-a. Academia Română – Filiala Iaşi, Institutul de Cercetări Economice şi Sociale „Gh. Zane”. Iaşi: Editura Tehnopress, 2017, vol.I XXVIII, pp. 172-181. ISBN 978-606-685-519-8. ZAHAROV S. Informal employment in the framework of population ageing: the case of Moldova. In: "Progrese în teoria deciziilor economice în condiţii de risc şi incertitudine" conferinţa ştiinţifică Internaţională, 7 octombrie 2016, Ediţia a XXXI-a, . Institutul de Cercetări Economice şi Sociale, "Gh. Zane". Iaşi: Ed. Performatica, 2016, vol. XXVII, pp. 201-205. ISBN 978-606-685-45-66.
Permis de conducere	Nu