

ТУРКМЕНИСТАН: АКТИВНЫЕ МЕРЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Рабочий документ

Автор: Гульширин Аннадурдыева, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	ВВЕДЕНИЕ	3
2	ОБЗОР РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ	5
3	ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ	10
4	АКТИВНЫЕ МЕРЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ	12
5	ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ВЛИЯНИЕ АКТИВНЫХ МЕР НА РЫНКЕ ТРУДА	14
6	ПРОБЛЕМЫ И ПРОБЕЛЫ	16
7	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	17
8	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	19

1 ВВЕДЕНИЕ

Содействие эффективной занятости – одна из составляющих социальной политики в Туркменистане. В настоящее время реализуются Программа Президента социально-экономического развития страны в 2022-2028 годы, Национальная программа Президента Туркменистана по преобразованию социально-бытовых условий населения сёл, посёлков, городов этрапов и этрапских центров на период до 2028 года, Программа социально-экономического развития Туркменистана и инвестиций в 2025 году, Программа адаптации молодёжи к рынку труда и совершенствования её трудоустройства, а также программы развития отраслей и регионов. Все эти программы направлены на поддержание устойчивого экономического роста, развитие отраслей экономики и регионов с максимальным задействованием внутреннего потенциала государства, в том числе трудовых ресурсов.

В рамках программ проводится комплексная работа по развитию новых промышленных отраслей и преобразованиям в сельском хозяйстве, создаются благоприятные условия для упрочения позиций частного сектора национальной экономики. Технологический и инновационный характер новых производств, переход к цифровой экономике и развитие рыночных отношений, конечно, влияют на обеспечение занятости, особенно с точки зрения уровня образования и квалификации трудовых ресурсов.

Политика занятости направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд и свободный выбор профессии, создание правовых, экономических и организационных условий функционирования и регулирования рынка труда. Поэтому государственная политика занятости формируется и реализуется совместными усилиями законодательных, исполнительных органов власти, работодателей с участием профсоюзов.

Управление занятостью - часть общей системы управления социально-экономическими процессами и важнейшая составляющая рыночной системы, позволяющая эффективно использовать трудовой потенциал государства.

Согласно опубликованным Туркменстатом данным, население Туркменистана по итогам сплошной переписи населения и жилищного фонда 2022 года составляет 7057841 человек (см. таблицу 1).

Таблица 1. Население Туркменистана по итогам переписей населения

Показатель	1989	2022
Население, человек	3 522 717	7 057 841
<i>в том числе:</i>		
Мужчины	1 735 179 (49,26%)	3 526 421 (49,96%)
Женщины	1 787 538 (50,74%)	3 531 420 (50,04%)
Моложе трудоспособного (0-15 лет)	1 504 708 (42,7%)	2 463 258 (34,9%)
Трудоспособном (16-62 лет)	1 751 314 (49,7%)	4 020 649 (57,0%)
Старше трудоспособного (63 + лет)	266 695 (7,6%)	573 934 (8,1%)
Городское, %	45,17	47,1
Сельское, %	54,83	52,9

Источник: Сайт Туркменстата. Раздел переписи. <https://www.stat.gov.tm>

Данные, полученные в результате переписи 2022 года, показывают, что доля молодого населения в Туркменистане действительно значительна. Доля населения моложе трудоспособного возраста (0-15 лет) составляет 34,9% от общего числа. Это говорит о наличии большого кадрового потенциала и подчеркивает важность политики, направленной на обеспечение занятости и развитие навыков у молодежи.

На реализацию государственной политики в области занятости направлен целый комплекс правовых актов и нормативных документов, приняты меры по развитию предпринимательства и

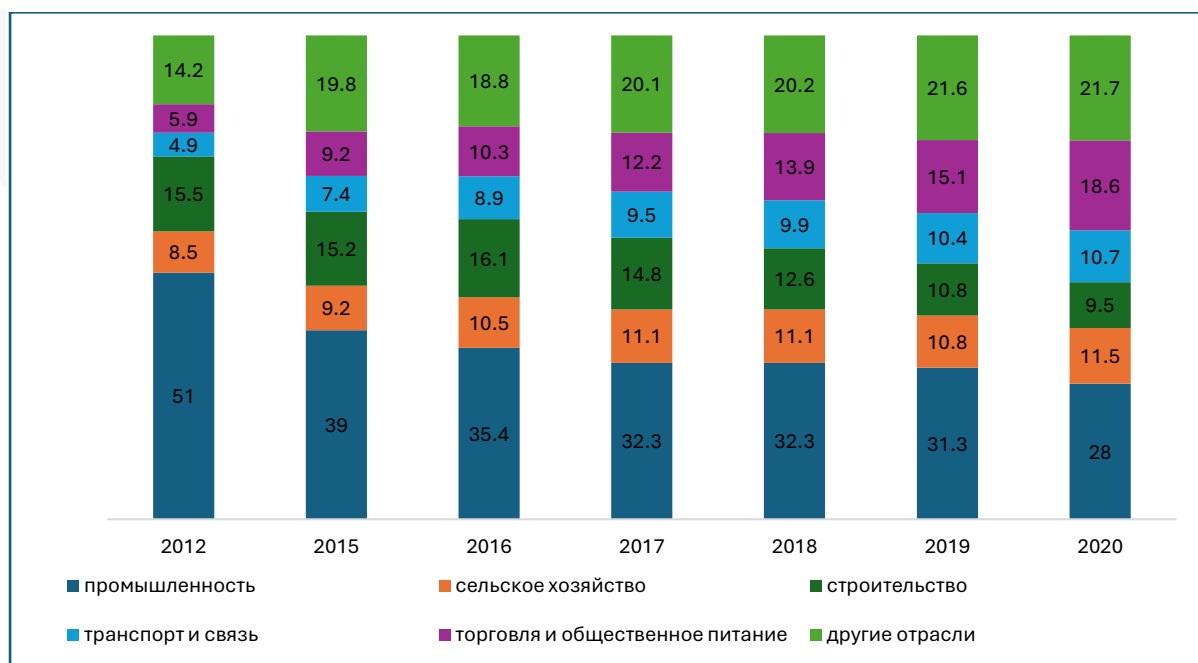
расширению возможностей для самозанятости граждан, перестроена работа с работодателями с акцентом на их потребности в подготовке специалистов.

Управление занятостью реализуется с учётом особенностей каждого региона страны, а также с акцентом на молодежь, уязвимые слои населения, обеспечение гендерного равенства. Важным показателем реализации государственной политики в области занятости является ежегодное создание новых рабочих мест.

По данным международных финансовых организаций, таких как Всемирный банк, экономика Туркменистана демонстрировала стабильный и положительный рост в последние годы. По официальным данным, рост валового внутреннего продукта (ВВП) составил: 2015 год: 6,5%, 2017 год: 6,5%, 2019 год: 6,3%, 2021 год: 6,2%, 2023 год: 6,3%.¹ Однако в 2024 году рост ВВП снизился до 2,3%, а прогнозы на 2025 год остаются на том же уровне.²

На рисунке 1 отражена структура валового внутреннего продукта (ВВП) Туркменистана по секторам экономики, с указанием их доли в общем объёме.

Рисунок 1. Отраслевая структура ВВП Туркменистана, в %



Источник: Сайт Туркменстата. Раздел переписи. <https://www.stat.gov.tm>

Как видно из данных, представленных на рисунке 1, несмотря на рост доли аграрного сектора в ВВП, доля материальных секторов экономики (промышленность, сельское хозяйство и строительство) снизилась с 75% в 2012 году до 49% в 2020 году. Известно, что за этот период доля нематериальных секторов (транспорт и связь, торговля и другие виды услуг) увеличилась с 25% до 51% соответственно. Эти данные подтверждают, что в стране успешно проводится политика диверсификации экономики. За последние годы высокими темпами развиваются такие отрасли как нефтехимия, текстильная промышленность, электронная промышленность, сфера услуг и т.д.

¹ <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=TM>

² <https://www.imf.org/en/Countries/TKM#countrydata>

2 ОБЗОР РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Важнейшими показателями, характеризующими ситуацию на рынке труда, являются уровень участия населения в рабочей силе, уровень занятости, уровень безработицы, уровень оплаты труда, уровень неформальной занятости. Все эти показатели, в том числе, отражают тенденции и возможности молодежной занятости. Кроме этих показателей о занятости молодежи можно судить по таким показателям как уровень молодежной занятости, уровень молодежной безработицы безработицы и численность молодых людей, которые не учатся, не работают и не проходят профессионального обучения (NEET).

Государство гарантирует обеспечение равных прав женщин и мужчин в сфере труда и гендерная составляющая также является значимым индикатором обеспечения и развития молодежной занятости.

Таблица 2. Уровень участия населения в рабочей силе в Туркменистане с 2005 по 2023 год в разбивке по полу, %.

	2005	2010	2015	2023
Уровень участия населения в рабочей силе	75,6	75,5	75,1	75,9
Уровень участия мужчин в рабочей силе	82,4	80,3	82,4	76,1
Уровень участия женщин в рабочей силе	68,6	70,5	67,4	75,6
Уровень участия молодежи 18-35 лет в рабочей силе	63,0	68,2
Уровень участия мужчин 18-35 лет в рабочей	70,4	72,1
Уровень участия женщин 18-35 лет в рабочей			55,4	64,5

Источник: Данные Туркменстата. <https://www.stat.gov.tm>

Как видно из представленных в таблице 2 данных, общий уровень участия в рабочей силе в рассматриваемый период оставался относительно стабильным, с небольшим ростом с 75,6% в 2005 году до 75,9% в 2023 году.

При этом уровень участия мужчин в рабочей силе колебался и снизился с 82,4% в 2005 году до 76,1% в 2023 году. Это указывает на общую тенденцию к снижению, особенно заметную в последние годы. Снижение уровня участия мужчин в рабочей силе, особенно после 2015 года, может быть связано со старением мужской рабочей силы, досрочными выходами на пенсию или проблемами со здоровьем, которые заставляют мужчин покидать рабочую силу. Автоматизация и изменения в таких отраслях, как производство и строительство, также могут непропорционально сказываться на мужчинах.

Уровень участия женщин в рабочей силе колебался между 68,6% в 2005 году и 70,5% в 2010 году, затем снизился до 67,4% в 2015 году. Однако к 2023 году наблюдается значительный рост до 75,6%, что делает участие женщин практически равным участию мужчин в 2023 году.

Уровень участия молодежи в рабочей силе вырос с 63,0% в 2015 году до 68,2% в 2023 году. Это указывает на положительную тенденцию роста вовлеченности молодежи в рынок труда. В этот период уровень участия мужчин в возрасте 18-35 лет увеличился с 70,4% в 2015 году до 72,1% в 2023 году, а у женщин в этой же возрастной группе наблюдается значительный рост с 55,4% в 2015 году до 64,5% в 2023 году.

Недавний рост уровня участия молодежи в рабочей силе с 2015 по 2023 год может отражать улучшение перспектив трудоустройства, восстановление экономики и рост числа рабочих мест для молодых людей. Он может быть связан с появлением новых секторов, таких как технологии, сфера услуг и удаленная работа, что привлекло больше молодых работников и, в том числе, молодых женщин.

Значительное увеличение участия молодых женщин в рабочей силе между 2015 и 2023 годами также может быть результатом изменения общественных ожиданий относительно гендерных ролей, когда все больше женщин начинают работать и остаются в рабочей силе. Государственная поддержка, такая как декретные отпуска, услуги по уходу за детьми и гибкий

график работы, могли способствовать этому росту. Растущее число женщин получает среднее и высшее профессиональное образование, что приводит к увеличению их участия в рабочей силе, поскольку они стремятся к занятости в профессиональных и высококвалифицированных ролях.

Общая стабильность уровня участия населения в рабочей силе свидетельствует об устойчивости рынка труда, а растущее участие женщин и молодежи представляет возможности для долгосрочного экономического роста. Разработчики молодежной политики в сфере труда и занятости должны обеспечить продолжение этой тенденции. Вложения в образование, профессиональное обучение, программы стажировок и предпринимательства для молодых людей будут иметь ключевое значение для поддержания и дальнейшего увеличения вовлеченности молодежи на рынке труда. Продвижение цифровой грамотности и доступ к новым секторам, таким как технологии и «зеленая» экономика, могут дополнительно улучшить показатели занятости молодежи.

Таким образом, данные таблицы 2 показывают общий стабильно растущий уровень участия населения в рабочей силе с 2005 по 2023 годы. Значительный рост участия женщин и молодежи, наряду со снижением участия мужчин, отражает более широкие экономические, социальные и демографические изменения.

Молодёжная безработица

В таблице 3 содержатся данные по уровню безработицы в Туркменистане с разбивкой по полу с 2018 по 2022 год.

Таблица 3. Уровень безработицы по гендерному признаку (в % к численности рабочей силы соответствующей возрастной группы)

	2018	2019	2020	2021	2022
Доля населения, ищущих работу (18-61 лет) (по методологии МОТ)	4,8	4,8	4,8	4,8	4,7
мужчины (18-61 лет)	5,1	5,2	5,5	5,1	4,8
женщины (18-56 лет)	4,4	4,4	4,1	4,4	4,7
Доля молодежи, ищущей работу (18-35 лет)	6,5	6,5	6,4	6,3	6,2
мужчины	5,5	5,2	5,4	5,3	5,2
женщины	8,1	8,3	8,0	7,6	7,5

Источник: Данные Туркменистана, <https://www.stat.gov.tm>

Доля населения, ищущего работу (по методологии МОТ), оставалась стабильной на уровне 4,8% с 2018 по 2021 год, с небольшим снижением до 4,7% в 2022 году. Общая стабильность уровня безработицы за пятилетний период говорит о стабильной экономике, без значительных экономических потрясений, которые могли бы привести к массовым потерям рабочих мест.

На протяжении всего периода уровень безработицы среди мужчин был выше, чем среди женщин. Например, в 2020 году 5,5% мужчин искали работу по сравнению с 4,1% женщин. Однако к 2022 году разрыв сократился: 4,8% мужчин против 4,7% женщин. Это свидетельствует о небольшом сближении уровней безработицы среди мужчин и женщин.

Более высокий уровень безработицы среди мужчин может быть связан с их концентрацией в секторах, более подверженных экономическим колебаниям, таких как строительство, транспорт, энергетика. Когда эти сектора замедляют свою работу или происходят увольнения, мужчины могут чаще терять работу. Женщины, которые чаще заняты в здравоохранении, образовании и сфере услуг, могут иметь большую стабильность занятости, хотя эта тенденция изменилась в 2022 году, когда уровень безработицы среди женщин вырос до 4,7%.

Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 18-35 лет постепенно снижался с 6,5% в 2018 году до 6,2% в 2022 году. Эта нисходящая тенденция может указывать на улучшение возможностей трудоустройства для молодых работников в этот период, возможно, благодаря экономическому росту, целевым программам занятости молодежи или изменению спроса на рабочую силу.

Несмотря на общее снижение уровня безработицы среди молодежи, более высокий уровень по сравнению с общим населением свидетельствует о том, что молодые работники сталкиваются с большим количеством проблем при выходе на рынок труда. Эти проблемы могут включать нехватку опыта, несоответствие навыков или ограниченные возможности на начальных позициях.

При этом мы видим, что существует явное гендерное неравенство в уровне безработицы среди молодежи: молодые женщины постоянно испытывают более высокий уровень безработицы, чем мужчины. В 2022 году 7,5% молодых женщин искали работу по сравнению с 5,2% молодых мужчин. Несмотря на небольшое снижение уровня безработицы среди женщин, гендерный разрыв остается значительным. Возможно, этому способствуют представления о традиционных гендерных ролях, дискриминация и потенциальные предвзятости в отношении молодых женщин при найме на работу.

Относительно высокий уровень безработицы среди молодежи, особенно среди женщин, подчеркивает необходимость целевых программ занятости для молодежи. Расширение доступа к профессиональному обучению, стажировкам и программам трудоустройства может помочь преодолеть разрыв между образованием и занятостью. Особое внимание следует уделять молодым женщинам, обеспечивая им равный доступ к возможностям трудоустройства и снижая гендерные барьеры при найме.

Как показывает практика, одним из факторов молодежной безработицы является несоответствие получаемых молодыми людьми навыков запросам работодателей. Структура безработицы среди молодежи по уровням образования представлена в таблице 4.

Таблица 4. Структура безработной молодежи по уровню образования и гендерному признаку в 2023 году (по данным обследования рабочей силы)

	Всего	Мужчины	Женщины
Всего	100,0	100,0	100,0
<i>в том числе по уровню образования:</i>			
Высшее профессиональное и неполное (незаконченное высшее профессиональное)	4,8	6,9	2,7
Среднее профессиональное (среднее специальное)	6,7	5,6	7,8
Профессионально-техническое (начальное профессиональное)	1,8	0,2	3,4
Общее среднее	86,7	87,3	86,1

Источник: Данные Туркменстата. <https://www.stat.gov.tm>

Как видно из данных таблицы 4, подавляющее большинство безработной молодежи (86,7%) имеет только общее среднее образование. Распределение практически одинаково среди мужчин (87,3%) и женщин (86,1%), что указывает на то, что недостаток специализированного или высшего образования является важным фактором, способствующим снижению безработицы среди молодежи.

Преобладание общего среднего образования среди безработной молодежи говорит о том, что на рынке труда недостаточно предложений для людей с базовым образованием. По мере того, как много рабочих мест требует специализированных навыков или высшего образования, молодые люди с общим образованием могут оказаться в невыгодном положении при поиске работы. Создание рабочих мест начального уровня для этой группы молодежи, расширение программ стажировок, ученичества и трудоустройства для молодых людей, не имеющих специализированного образования, могут содействовать решению этой проблемы. Для молодых людей с общим средним образованием предоставление возможностей для продолжения образования или повышения квалификации может улучшить их перспективы трудоустройства.

Существенная доля (6,7%) безработной молодежи имеет среднее профессиональное образование. Женщины (7,8%) немного больше представлены в этой категории по сравнению с

мужчинами (5,6%). Расширение программ обучения в секторах с высоким спросом, таких как технологии, здравоохранение и зеленая энергетика, могло бы помочь молодежи с профессиональной квалификацией находить лучшие возможности для трудоустройства.

4,8% безработной молодежи имеют высшее профессиональное и неполное (незаконченное) высшее профессиональное образование. При этом наблюдается заметный гендерный разрыв: 6,9% безработных мужчин имеют высшее профессиональное образование, тогда как среди женщин этот показатель составляет только 2,7%.

Хотя молодежь с высшим профессиональным образованием реже оказывается безработной, инициативы по непрерывному обучению и повышению квалификации, могут помочь молодежи с высшим образованием адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда и находить работу в новых или растущих секторах.

Наконец, среди молодежи с профессионально-техническим образованием значительно больше молодых безработных женщин (3,4%), чем мужчин (0,2%). Это указывает на то, что молодые женщины с профессионально-техническим образованием сталкиваются с трудностями в поиске работы, возможно, из-за низкого спроса на такие квалификации или концентрации женщин в отраслях с ограниченным ростом рабочих мест.

На основе данных из отчета Государственного комитета Туркменистана по статистике, информация об уровне безработицы в стране, разбивку по полу, возрасту и уровню образования, представлена ниже.³

Таблица 5: Безработицы в Туркменистане (%), разбивку по полу и возрасту в 2022 году

Категория	Уровень безработицы (%)
Всего (средний показатель по стране)	5,4
Мужчины	5,4
Женщины	5,5
По возрастным группам	
18–19	9,6
20–24	9,0
25–29	6,5

Источник: Государственный комитет Туркменистана по статистике (2022), <https://www.stat.gov.tm/ru/population-census>

Как видно из данных таблицы 5, самый высокий уровень безработицы наблюдается среди молодежи, особенно в возрасте 18-19 лет. Уровень безработицы постепенно снижается с возрастом и значительно отличается в зависимости от полученного образования.

Гендерные различия в уровнях безработицы среди молодежи с высшим профессиональным и профессионально-техническим образованием указывают на то, что мужчины и женщины сталкиваются с разными трудностями при выходе на рынок труда. Продвижение гендерного равенства при найме, предложение карьерного консультирования и расширение возможностей для женщин в традиционно "мужских" профессиях помогут снизить безработицу среди молодых женщин.

Снижение уровня молодежной безработицы требует целенаправленной политики для улучшения соответствия образования потребностям рынка труда, поддержки профессионального обучения и инициатив по преодолению гендерной дискриминации в занятости. Такой подход поможет обеспечить равные возможности трудоустройства для всех уровней образования. безработными, свидетельствует о возможной перенасыщенности в определенных секторах, требующих высокой квалификации, или отсутствии подходящих рабочих мест, соответствующих их квалификации.

³ Государственный комитет Туркменистана по статистике (2022). Итоги сплошной переписи населения и жилищного фонда Туркменистана

Молодежь вне рынка труда и неформальная занятость

Экономически неактивное население трудоспособного возраста в Туркменистане составляют люди трудоспособного возраста – студенты, школьники, аспиранты учреждений очной формы обучения; неработающие пенсионеры по старости, льготные пенсионеры и неработающие инвалиды трудоспособного возраста, а также домохозяйки. В общей численности экономически неактивного населения преобладают женщины.

Таблица 6. Структура экономически неактивного населения по полу, % (по данным обследования рабочей силы 2021)

	Всего	Мужчины	Женщины
Всего	100.0	100.0	100.0
<i>в том числе:</i>			
Студенты, школьники, аспиранты, докторанты, обучающиеся по очной форме обучения	21.6	38.4	14.4
Неработающие пенсионеры по старости, льготные пенсионеры трудоспособного возраста	0.6	1.0	0.4
Неработающие инвалиды трудоспособного возраста	7.0	14.1	3.9
Ведущие домашнее хозяйство	70.8	46.5	81.3

Источник: Влияние глобальной пандемии на социально-экономическое положение домохозяйств Туркменистана (на основе выборочного обследования рабочей силы). Доклад Туркменстата, 2021.

Доля экономически неактивного населения, обучающегося на очной форме, превышает 21%. Мужчины более склонны продолжать учебу и откладывать выход на рынок труда, о чем свидетельствует значительно большая доля экономически неактивных мужчин, занятых в очной форме обучения по сравнению с долей экономически неактивных женщин, которые являются студентками и обучаются по очной форме. Более низкий процент женщин в очной форме обучения может указывать на более ранний выход на рынок труда или вовлечение в домашние обязанности, что ограничивает их возможности для продолжительного образования.

Только небольшая часть экономически неактивного населения состоит из пенсионеров или льготных пенсионеров трудоспособного возраста.

Для вовлечения на рынок труда экономически неактивного населения требуются комплексные политики, которые способствуют гендерному равенству в образовании и занятости, поддерживают людей с инвалидностью и поощряют совместное выполнение домашних обязанностей для повышения экономического участия всех групп.

Оплата труда

В таблице 7 представлена среднемесячная начисленная заработная плата работников в Туркменистане с разбивкой по полу с 2015 по 2023 год в манатах.

Как видно из этой таблицы, среднемесячная начисленная заработная плата всех работников на протяжении многих лет демонстрировала последовательный рост с 1150,3 маната в 2015 году до 2216,2 маната в 2022 году.

При этом существует заметный гендерный разрыв в оплате труда: мужчины зарабатывали больше, чем женщины, на протяжении всего наблюдаемого периода. В 2015 году среднемесячная начисленная заработная плата составила 1053,5 маната для женщин и 1215,6 маната для мужчин. К 2023 году средний заработок женщин увеличился до 2301,9 манатов, а мужчин – до 2611,9 манатов. Хотя и мужчины, и женщины отметили значительный рост своих доходов, а темпы роста для мужчин несколько ниже, чем для женщин, тем не менее разрыв в оплате труда сохраняется.

Последовательное увеличение среднемесячной начисленной заработной платы указывает на экономический рост и на корректировку по инфляции.

Таблица 7. Среднемесячная начисленная заработная плата работников в Туркменистане с разбивкой по полу с 2015 по 2023 год в манатах

Годы	Всего	Женщины	Мужчины
2015	1150.3	1053.5	1215.6
2016	1256.8	1163.2	1323
2017	1302.5	1152.8	1359.2
2018	1503.2	1411.3	1567.7
2019	1569.9	1494.4	1730.7
2020	1832	1711.9	1906.6
2021	2058.6	1882.1	2170.4
2022	2216.2	2087.5	2376.4
2023		2301.9	2611.9

Источник: Туркменстат. <https://www.stat.gov.tm/>; Также https://turkmenistan.un.org/sites/default/files/2023-03/VNRofT_ru%202019%20copy.pdf (страница 46)

3 ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ

Министерство труда и социальной защиты населения Туркменистана осуществляет государственную политику занятости во взаимодействии с органами государственной власти, работодателями и профсоюзами в рамках Программ Президента.

Службы занятости осуществляют обеспечение государственных гарантий в сфере занятости населения и оказывают в соответствии с законодательством Туркменистана государственные услуги в этой сфере. Службы занятости работают с предприятиями всех форм собственности и с индивидуальными предпринимателями. И, что важно отметить, эта работа не сводится только к сбору информации о вакантных рабочих местах. Выдавая направление на работу они отслеживают, как предприятия и организации выполняют взятые на себя обязательства. Также Службы занятости на регулярной основе проводят ярмарку вакансий.

Эффективная работа Службы занятости обеспечивается укреплением материальной базы, компьютеризацией и техническим оснащением, развитием статистической и информационно-справочной системы.

Сегодня у населения Туркменистана есть широкий выбор форм трудоустройства, который не ограничивается только государственными службами занятости. В поиске работы активно используются негосударственные службы и интернет-ресурсы, такие как сайты объявлений и специализированные платформы. Среди них можно выделить *Saylanan.com* и *Gerekli.com*, которые являются одними из крупнейших порталов, где люди размещают вакансии и резюме. Помимо этого, важную роль играют социальные сети, особенно мессенджер IMO, где в многочисленных группах происходит неформальный, но очень эффективный обмен информацией о вакансиях. Кроме того, существуют частные агентства по трудоустройству, которые специализируются на поиске персонала для конкретных компаний. Эти ресурсы дополняют работу государственных служб, предоставляя более широкий выбор и гибкость в поиске работы, особенно для молодежи, которая активно пользуется интернетом, и способствуют развитию рынка труда, делая процесс трудоустройства более эффективным и прозрачным.

Повышение эффективности Служб занятости связано с необходимостью привести сложившиеся формы и методы обеспечения занятости в соответствие с переходом на цифровую экономику и развитием рыночных отношений, а также с внедрением технологических инноваций с использованием цифровых решений, новых методов регулирования рынка труда. Они направлены на то, чтобы активно способствовать всеми имеющимися средствами трудоустройству незанятого населения, и особенно молодежи.

В целях комплексного управления государственной молодёжной политикой в 1991 году была создана Молодёжная организация имени Махтумкули. Функционирование в настоящее время Комитета по науке, образованию, культуре и молодёжной политике в Меджлисе Туркменистана, Отдела по молодёжной политике в Министерстве образования Туркменистана, Отдела по молодёжной политике в Кабинете Министров Туркменистана свидетельствует о том, что молодёжная политика является одним из стратегических направлений государственной политики и о комплексном подходе к данным вопросам.

Конституция Туркменистана гарантирует всем гражданам право на труд, на свободный выбор профессии, рода занятий и на здоровые и безопасные условия труда. На основе конституционного принципа разработаны Закон «О занятости населения» и Трудовой кодекс Туркменистана. Также в политике в области создания условий для достойного труда Туркменистан привержен ратифицированным восьми основополагающим, к двум руководящим и одним техническим Конвенциям Международной организации труда (МОТ) и Целям устойчивого развития. В плане международного сотрудничества Министерство взаимодействует с Международной организацией труда, Международной организацией по миграции, а также Туркменистан заключило соглашения и меморандумы о взаимопонимании и регулировании в области труда с рядом государств.

Принятый в 2016-ом году Закон Туркменистана «О занятости населения» определяет правовую, экономическую и организационную основы государственной политики в сфере занятости населения, направлен на обеспечение конституционного права граждан на труд, защиту от безработицы и устанавливает государственные гарантии в сфере занятости. Закон гарантирует государственную поддержку в сфере занятости лицам, нуждающимся в ней. В статье 7 данного закона наряду с другими категориями граждан молодым специалистам, впервые ищущие работу предоставляются государственные гарантии как нуждающимся в государственной поддержке. Ещё одним существенным аспектом политики занятости Туркменистана – развитие инклюзивной занятости с акцентом на содействие занятости молодёжи, трудовую реабилитацию и интеграцию в сферу занятости людей с инвалидностью.

Занятость и трудоустройство молодёжи, будучи приоритетными направлениями государственной политики, находят зримое отражение в Программе «Возрождение новой эпохи могущественного государства: Национальная программа социально-экономического развития Туркменистана на 2022–2052 годы», «Программе Президента Туркменистана по социально-экономическому развитию страны на 2022-2028 годы». С 2018 года в Туркменистане функционирует Межведомственная комиссия по трудоустройству молодых специалистов. Президент Туркменистана в августе 2017 года подписал постановление, создав Межведомственную комиссию по трудоустройству молодых специалистов в Туркменистане и утвердив его состав. В функции этой комиссии входят: анализ национального законодательства, регламентирующего вопросы обеспечения работой молодых специалистов, совершенствование нормативных правовых актов в этой области, модернизация отечественной системы подготовки кадров и урегулирование порядка учёта граждан, получающих образование за рубежом, продолжение работы по формированию у молодёжи профессиональных навыков и созданию совершенной системы специализации.

Подзаконные акты, разработанные Министерством труда и социальной защиты населения Туркменистана (государственными службами занятости) для поддержки интеграции на рынке труда:

- Регистрация, устройство на работу и снятие с учёта лиц, ищущих работу, осуществляется в соответствии с требованиями «Порядка регистрации, трудоустройства и снятия с учёта лиц, ищущих работу», зарегистрированного Министерством Адалат 12-го октября 2018-го года за номером 1163.
- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных и лиц, ищущих работу, проводится в соответствии с «Порядком профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации»,

утверждённого приказом Министра труда и социальной защиты населения Туркменистана от 1 октября 2019 года, за номером 130-Ö, в случаях, если:

- невозможно подыскать им подходящую работу из-за отсутствия профессиональной подготовки или необходимой квалификации;
- необходимо изменить квалификацию из-за отсутствия работы, соответствующей их опыту;
- они потеряли способность к выполнению работы по прежней специальности.
- «Порядок организации мероприятий по предоставлению имеющихся свободных рабочих мест гражданам, ищущим работу», утверждённого приказом министра труда и социальной защиты населения Туркменистана от 6 января 2016 года за номером 3-Ö.
- «Программа адаптации молодёжи к рынку труда и совершенствование её трудоустройства в Туркменистане» и План мероприятий по её реализации, принятая в 2019г.
- «Положение о порядке установления работодателям квоты по трудоустройству граждан, нуждающихся в особой поддержке, и не способных к равной конкуренции на рынке труда», утверждённого приказом министра труда и социальной защиты населения Туркменистана от 6 января 2016 года за номером 2-Ö. В целях обеспечения работой граждан, нуждающихся в социальной поддержке, дети-сироты, впервые ищущие работу включены в эту категорию граждан. Сейчас эта квота составляет от 2 до 5 процентов численности, работающих на предприятии. В каждом этрапах и городах при хякимлике действуют комиссии, которые рассматривают обращения таких граждан и помогают им в трудоустройстве.
- «Порядок организации оплачиваемой общественной работы», зарегистрированного Министерством Адалат Туркменистана за номером 1431 от 15.01.2021г. и утверждено приказом Министра Труда и социальной защиты населения Туркменистана.

В новой редакции Закона Туркменистана «О государственной молодёжной политике», принятой в сентябре 2022-го года, обозначено, что молодёжь – граждане Туркменистана в возрасте от 14 до 35 лет.⁴ Этот закон, указанный в Ведомостях Милли Генгеша Туркменистана за 2022 год (№ 3, ст. 85), с изменениями от 16.03.2023 г. (№ 541-VI), определяет возрастные рамки, в пределах которых реализуется государственная поддержка и инициативы, направленные на развитие и защиту прав молодого поколения.

4 АКТИВНЫЕ МЕРЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Классификация активных мер на рынке труда

Туркменистан реализует комплексную политику по интеграции молодёжи в рынок труда, используя как традиционные, так и инновационные подходы. Хотя эти меры охватывают в первую очередь молодёжь, они также направлены на всех безработных, независимо от их возраста. Основные меры направлены на повышение профессиональной подготовки, предоставление финансовых стимулов и развитие предпринимательских навыков.

⁴ Закон Туркменистана «О Государственной молодёжной политике» (новая редакция) (Ведомости Милли Генгеша Туркменистана, 2022г., № 3, ст. 85) (С изменениями внесённым Законом Туркменистана от 16.03.2023г. № 541-VI).

Традиционные меры содействия занятости

Программы, реализуемые через региональные подразделения Министерства труда и социальной защиты населения Туркменистана, направлены на повышение квалификации и содействие в поиске работы. К ним относятся:

- **Профессиональная подготовка и переподготовка:** Эти программы помогают безработным гражданам и лицам, ищущим работу, освоить новые, востребованные специальности. Определение востребованных специальностей осуществляется на основе анализа рынка труда, в частности, через сбор и изучение вакансий, представленных работодателями в региональных подразделениях Министерства труда. Финансирование осуществляется как за счёт государственного бюджета, так и за счёт собственных средств работодателей, если обучение проходит на предприятии. Продолжительность таких курсов зависит от сложности специальности и может варьироваться от 3 до 6 месяцев.
- **Ежемесячные ярмарки вакансий по всей стране:** Организуются для прямого контакта между соискателями и работодателями. Эти мероприятия обеспечивают доступ к информации о вакансиях и возможность пройти собеседование.
- **Оплачиваемые общественные работы:** Предоставляют временную занятость безработным, помогая им получить доход и сохранить трудовой стаж. Оплата труда в этом случае производится работодателем. Продолжительность таких работ зависит от типа проекта и его финансирования, но, как правило, не превышает 3 месяцев.

Целевые меры поддержки и предпринимательства

Правительство предоставляет финансовые стимулы, направленные исключительно на молодёжь (в возрасте до 35 лет), что подчёркивает приоритет этой демографической группы.

Налоговые льготы: Молодые специалисты, устроившиеся на работу, получают существенное уменьшение подоходного налога: на 50% в первый год и на 25% в течение следующих двух лет. Аналогичные налоговые послабления предусмотрены для молодёжных предприятий, где более 75% сотрудников моложе 35 лет.

Грантовая поддержка: Министерство экономики и финансов Туркменистана, международные организации предоставляет гранты и льготные кредиты для молодых предпринимателей, что способствует развитию стартапов и созданию новых рабочих мест.

Статистические данные и меры для молодежи

В настоящее время ведётся ежемесячная и ежеквартальная статистическая отчётность о вакансиях и созданных рабочих местах. Однако публичные данные об участии в этих программах с разбивкой по возрасту, в частности, о доле молодёжи, не предоставляются. Это затрудняет количественную оценку их эффективности.

Тем не менее, в Туркменистане существуют конкретные меры, направленные исключительно на молодёжь. Помимо упомянутых выше налоговых льгот, повышение верхнего возраста молодёжи с 30 до 35 лет автоматически расширило круг лиц, которые могут воспользоваться государственными программами и льготами, что подчёркивает приоритет поддержки молодёжи в государственной политике.

Современные подходы и вызовы

В условиях цифровой трансформации Туркменистан уделяет внимание развитию цифровых навыков у молодёжи. Внедряются программы по обучению программированию, веб-дизайну и цифровому маркетингу.⁵ Отмечается, что такие меры способствуют повышению конкурентоспособности молодёжи на рынке труда.

⁵ См. далее Отчёты о проектах по поддержке занятости (<https://www.undp.org/content/undp/en/home.html>)

Несмотря на наличие активных мер, публичные данные об их эффективности, охвате и результатах трудоустройства не предоставляются. Это затрудняет количественную оценку их влияния. Однако международные организации отмечают, что участие в подобных программах повышает шансы на трудоустройство, хотя общий охват остаётся относительно низким.

- **Международная организация труда (МОТ):** Отчёты и публикации по Центральной Азии (<https://www.ilo.org/asia/countries/turkmenistan/lang--en/index.htm>)
- **Всемирный банк:** Обзоры по Туркменистану (<https://www.worldbank.org/en/country/turkmenistan>)

5 ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ВЛИЯНИЕ АКТИВНЫХ МЕР НА РЫНКЕ ТРУДА

Особую актуальность в настоящее время в Туркменистане, как и в других странах, приобретают вопросы трудоустройства молодёжи. В Туркменистане в 2023 году в общей численности граждан, обратившихся в региональные Управления труда и занятости населения в поисках работы, доля молодёжи до 35 лет составила 52,7%, соответственно в 2021 году – 42,7%, в 2022 году – 43,7%, что на 10% больше по сравнению с 2021 годом и на 9% больше, чем в 2022 году.⁶

Для лучшего понимания ситуации, происходящей в молодёжном сегменте рынке труда, важно проанализировать ситуацию с предложением рабочей силы. Принимая во внимание, что соискатели работы создают потенциал предложений на рынке труда, важно проанализировать распределение зарегистрированных молодых соискателей работы по образованию, возрасту и квалификации.

В общем числе зарегистрированных граждан, ищущих работу в Туркменистане, в 2021 году мужчины составили 58,5%, в 2022 году – 57,9%, и в 2023 году – 57,8%. Эти данные свидетельствуют о том, что безработица, в основном, характерна для мужчин. Большую долю среди зарегистрированных 35-летних граждан также составляют мужчины. Из числа всех обратившихся в поиске работы лиц, доля мужчин в возрасте до 35 лет в 2021 году составила 57,5%, в 2022 году – 55,4% и в 2023 году – 55,8%. В общем числе трудоустроенных 35-летних лиц также преобладают мужчины. Среди обратившихся в службы занятости в поиске работы молодых людей в 2021 году были трудоустроены: мужчин 48,8% (женщин – 38,6%); в 2022 году: мужчин – 61,4% (женщин – 52,5%); и в 2023 году мужчин – 70,8% (женщин – 67%).⁷

Меньшее количество женщин, по сравнению с мужчинами, в числе ищущих работу, а также трудоустроенных лиц, можно объяснить репродуктивной функцией женщин в возрасте до 35 лет.

Трудоустройство большого процента молодёжи можно рассматривать в качестве положительного результата ряда активных мер, реализуемых по регулированию ситуаций, возникающих на рынке труда. В числе которых можно показать осуществляемую велаятскими, городскими и этрапскими подразделениями труда и занятости Министерства труда и социальной защиты населения Туркменистана работу по профессиональной подготовке и переподготовке ищущих работу граждан, ежемесячные ярмарки вакансий, а также оплачиваемые общественные работы.

⁶ Туркменстат. <https://www.stat.gov.tm/>

⁷ Туркменстат. <https://www.stat.gov.tm/>

Анализ свободных вакансий позволяет изучить потребности в рабочей силе на рынке труда на современном этапе. Основным источником данных для проведения анализа являются сведения о вакансиях, ежеквартально обобщаемые в Министерстве труда и социальной защиты населения Туркменистана. На базе этой информации был проведён анализ распределения свободных вакансий по регионам, профессиям и должностям по Туркменистану по состоянию на 1 октября 2023 и 2024 годов.

Данные анализа, проведённого отделом Трудовых ресурсов и занятости Министерства труда, показывают рост количества свободных вакансий в 2024 году на 2,3%, по сравнению с соответствующим периодом 2023 года. Данную ситуацию можно объяснить ежегодным созданием новых рабочих мест в результате проводимой в стране активной инвестиционной политики. Так, в 2022 году создано более 6 тысяч рабочих мест, а в 2023 году уже 11 тысяч 373 новых рабочих мест.

При анализе распределения свободных рабочих мест по профессиям по состоянию на 1 октября 2023 года, их число по специальностям, на которые требовалось высшее профессиональное образование, составило 33,2% от их общего числа, а в соответствующем периоде 2024 года эта цифра возросла до 35%, число вакансий по специальностям, по которым запрашивалось среднее и начальное профессиональное образование, возросло с 48,4% до 50,6%, число же вакансий по профессиям, не требующим профессионального образования, снизилось с 18,4% до 14,4%. Данную тенденцию развития необходимо учитывать при принятии решений, связанных с регулированием рынка труда.

В учреждениях и предприятиях, расположенных в городе Ашхабад и Балканском велаяте, больше незанятых вакантных единиц, нежели в других велаятах и в городе Аркадаг. Для понимания возникшей ситуации важно изучить причины образования вакансий. Анализ данных о вакансиях, ежеквартально обобщаемых в Министерстве, показывает, что среди всех причин текущей незанятости преобладает вопрос дефицита специалистов. В связи с этим, распределение имеющихся вакансий по уровню должностей и профессиям позволяет более глубоко понять причины данной ситуации.⁸

В 2024 году, как и в 2023-м, большая часть незанятых должностей принадлежит ведущим специалистам (в среднем 47 %) и обслуживающим работникам (в среднем 46%). Проведённый анализ позволил получить следующие результаты:

- во-первых, прежде всего, при предоставлении предприятиями информации о вакансиях по профессиям, наименования профессий рекомендуется указывать точно, в соответствии с Государственным классификатором профессий и должностей работников Туркменистана. Так как это является важным источником информации при анализе проблем рынка труда и прогнозировании спроса на специалистов;
- во-вторых, в соответствии с действующим законодательством, для заполнения имеющихся свободных вакансий предприятия имеют право обращаться по данному вопросу к местным отделам труда и занятости населения. Но закономерна ситуация, когда образование ищущего работу лица, зарегистрированного в учреждениях занятости, не всегда соответствует запрашиваемой профессии. По этой причине, в условиях быстрых изменений экономики и требований работодателей к профессиональным навыкам работников, возникает необходимость поиска и внедрения более эффективных методов их удовлетворения. Это, подтверждая, в первую очередь, наличие нарушений связи между рынком труда и рынком образования, актуализирует задачу создания механизма связи между ними.
- в-третьих, диверсификация национальной экономики, ведущая к повышению осведомлённости работодателей, работников, ищущих работу или только начинающих трудовую карьеру лиц об изменениях, происходящих на рынке труда, выгодна всем данным участникам. В связи с этим, для получения доступа к информации о

⁸ Веб сайт Министерства труда и социальной защиты населения Туркменистана <https://mlsp.gov.tm/>

потенциальных изменениях в структуре наёмной рабочей силы в Туркменистане, считаем целесообразным предусмотреть и внести в форму сдаваемого ежеквартально отчёта дополнительный показатель об ожидаемых в будущем свободных вакансиях и требуемых по ним навыкам.

Действительно, важно рассмотреть, насколько эти меры охватывают уязвимые группы и помогают им найти работу. Согласно анализу, хотя существуют программы повышения квалификации и переподготовки, публичные данные об их эффективности, охвате и результатах трудоустройства не предоставляются. Это затрудняет количественную оценку их влияния, особенно на уязвимые группы, такие как молодежь с низким уровнем образования или женщины с определенными квалификациями. Таким образом, несмотря на наличие мер, их эффективность остается под вопросом из-за отсутствия публичной статистики об участии и результатах, что делает невозможным точное определение того, насколько хорошо они помогают людям найти работу и достигают ли они наиболее нуждающихся групп населения.

6 ПРОБЛЕМЫ И ПРОБЕЛЫ

Анализ рынка труда в Туркменистане выявляет ряд проблем и пробелов, которые препятствуют эффективной интеграции молодежи, несмотря на существующие меры государственной поддержки. Эти недостатки указывают не только на общие вызовы рынка, но и на конкретные недочёты в реализации активных мер на рынке труда (АМРТ).

Один из ключевых пробелов — это несоответствие навыков, которыми обладает молодежь, и требований рынка труда. Это не является результатом активных мер, а скорее основной причиной, по которой такие меры необходимы. Доминирование общего среднего образования: Подавляющее большинство безработной молодежи (86,7%) имеет только общее среднее образование. Это указывает на то, что на рынке труда недостаточно предложений для людей с базовым образованием, а рабочие места всё чаще требуют специализированных или высших квалификаций.

Проблемы с охватом и участием в программах

Несмотря на наличие программ, их охват остаётся крайне низким, что является основным препятствием для интеграции молодежи.

- Крайне низкий уровень направления на обучение: В 2023 году только 0,4% (108 человек из 23,9 тысяч) безработных с общим средним образованием были направлены на профессиональное обучение. Этот показатель свидетельствует о том, что программы не охватывают значительную часть целевой аудитории.
- Ограниченное участие: Учитывая, что свыше 50,8% зарегистрированных безработных не имеют профессионального образования, существует огромный разрыв между потребностью в переподготовке и реальным числом людей, которые получают эту помощь.

Гендерное неравенство

Гендерное неравенство остаётся значительной проблемой на рынке труда для молодежи:

- Значительный уровень безработицы среди молодых женщин: Молодые женщины постоянно сталкиваются с более высоким уровнем безработицы, чем мужчины. В 2022 году 7,5% молодых женщин искали работу по сравнению с 5,2% молодых мужчин.
- Гендерный разрыв в безработице по уровню образования: Среди безработных молодых мужчин 6,9% имеют высшее профессиональное образование, тогда как среди женщин этот показатель составляет всего 2,7%. При этом среди безработных с

профессионально-техническим образованием молодых женщин значительно больше (3,4%), чем мужчин (0,2%).

- Гендерный разрыв в заработной плате: На протяжении всего наблюдаемого периода (с 2015 по 2023 год) мужчины в среднем зарабатывали больше, чем женщины-

Трудности в оценке эффективности

Эффективность действующих программ трудно оценить из-за недостатка публичных данных:

- Ограниченная доступность данных: Несмотря на ежемесячную и ежеквартальную статистику о вакансиях, публичные данные об участии в программах с разбивкой по возрасту не предоставляются. Это затрудняет оценку влияния и эффективности программ для молодёжи.
- Отсутствие обратной связи: Недостаточно информации о том, насколько успешно молодёжь находит качественную работу после участия в программах. Это не позволяет выявить пробелы в услугах или определить, какие группы молодёжи нуждаются в дополнительной поддержке.

7 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важнейшими шагами на пути к лучшей интеграции молодежи в рынок труда являются расширение участия частного сектора, и организация более тесного взаимодействия всех, кто заинтересован в трудоустройстве и развитии молодежи. Именно тесное взаимодействие и скоординированные усилия органов власти, работодателей, представителей профсоюзов, представителей местной администрации, и самой молодежи поможет создать более прочную и инклюзивную экономическую среду для молодежи.

Обзор ситуации на рынке труда и активных мер содействия занятости выявил следующие аспекты:

- В стране наблюдается рост уровня безработицы среди молодежи и уровня ее неучастия на рынке труда.
- Система финансирования активных мер содействия занятости населения (АМСЗН) не адаптивна к ситуации на рынке труда, а ее модель финансирования не соответствует динамике изменений. В частности, высокая концентрация безработной молодежи с общим средним образованием (86,7%) и низкий процент трудоустройства молодых женщин с профессионально-техническим образованием (ПТО) указывают на необходимость более таргетированных и гибких активных мер содействия занятости населения (АМСЗН), которые могли бы более эффективно перераспределять ресурсы и программы в соответствии с региональными и гендерными потребностями рынка труда.
- Существуют положительные примеры новых подходов по содействию занятости, в том числе с использованием цифровых технологий. Это предмет отдельного изучения, так как внедрение любых новых мер активной политики потребует пересмотра объемов финансирования.
- Не используется потенциал цифровых технологий для посредничества на рынке труда. Не существует единого информационного поля, нет возможности онлайн-регистрации, и на законодательном уровне такие меры не предусмотрены.
- Не уделяется должное внимание обобщению статистики работы с молодежью, данные не анализируются и не публикуются.

Анализ показывает, что в Туркменистане существуют значительные пробелы и трудности, которые снижают эффективность активных мер на рынке труда (АМРТ) для молодёжи и затрудняют их переход от образования к трудоустройству.

Предлагаемые меры по совершенствованию политики

Исходя из вышеизложенного, можно сформулировать следующие рекомендации:

1. Необходимо расширять перечень активных мер по содействию занятости молодежи, изучая опыт других стран, адаптировать и внедрять новые практики. В этой связи очень важна экспертная поддержка со стороны партнеров по развитию, которую необходимо запросить и предложить новые проекты.
2. Необходимо продолжать реформирование законодательство сферы занятости с учетом внедрения новых направлений активной политики на рынке труда с акцентом на интересы молодежи. Также необходимо пересмотреть порядок финансирования мер активной политики на рынке труда.
3. Расширять возможности по информационно-просветительской работе, по оказанию удаленных услуг населению, с акцентом на молодежь, через использование цифровых инструментов и платформ. Это потребует модернизации структуры управления службами занятости для создания отдела или департамента по развитию цифровых услуг.
4. Обучение персонала служб занятости, особенно предкарьерная подготовка, должно стать приоритетом кадровой политики. Необходимо пересмотреть работу этих служб с учетом принципов «клиентоориентированности» и технически переоснастить их, чтобы они соответствовали современным подходам, особенно в работе с молодежью.
5. С учетом низкого уровня профессиональной подготовки безработной молодежи необходимо расширять программы по профессиональной ориентации, профессионального обучения и карьерного роста с акцентом на качество и взаимодействие с работодателями, с расширением практического обучения и ученичества, ориентированности на нужды работодателей.
6. Необходимо разрабатывать и внедрять механизмы оценки эффективности деятельности служб занятости и привязать ее результаты к системе материального поощрения сотрудников. Нужно развивать статистику и публиковать данные, особенно в разрезе молодежи.

Реализация этих мер требует скоординированных усилий всех заинтересованных сторон: органов власти, работодателей, представителей профсоюзов, местной администрации и самой молодежи. Именно такое тесное взаимодействие поможет создать более прочную и инклюзивную экономическую среду для молодежи.

8 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Закон Туркменистана. О занятости населения (Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2016 г., № 2, ст. 95) (С изменениями, внесенными Законом Туркменистана от 01.12.2018 г. № 103-VI). URL: https://minjust.gov.tm/assets/files/law_documents/hukuknama_280_ru.pdf

Закон Туркменистана «О государственных гарантиях обеспечения равных прав и равных возможностей женщин и мужчин» (С изменениями, внесенными Законом Туркменистана от 25.11.2017 г. № 661-V). URL: <https://www.minjust.gov.tm/ru/hukuk/merkezi/hukuk/304>

Закон Туркменистана. О государственных гарантиях права молодёжи на труд (Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2005 г. № 1, ст. 5) (С изменениями, внесенными Законом Туркменистана от 14.03.2020 г. № 240-VI). URL: https://minjust.gov.tm/assets/files/law_documents/hukuknama_32_ru.pdf

Закон Туркменистана «О государственной молодёжной политике» (новая редакция) (Ведомости Милли Генгеша Туркменистана, 2022 г., № 3, ст. 85) (С изменениями, внесенными Законом Туркменистана от 16.03.2023 г. № 541-VI). URL: <https://minjust.gov.tm/ru/hukuk/merkezi/hukuk/177>

Закон Туркменистана «Об образовании» с изменениями внесенными Законами Туркменистана от 16.03.2023 г. № 541-VI и 03.06.2023 г. № 34-VII. URL: <https://www.minjust.gov.tm/ru/hukuk/merkezi/hukuk/482>

Государственный комитет Туркменистана по статистике (2022). Итоги сплошной переписи населения и жилищного фонда Туркменистана. URL: <https://www.stat.gov.tm/ru/population-census>

Конституция Туркменистана (новая редакция) (С изменениями и дополнениями, внесенным Конституционными законами Туркменистана от 09.10.2017 г. № 617-V и 25.09.2020 г. № 297-VI). URL: https://legislationline.org/sites/default/files/documents/7f/TURK_Constituttion%20as%20of%20May%202020.pdf

Туркменстат. <https://www.stat.gov.tm>

Министерство труда и социальной защиты населения Туркменистана URL: <https://mlsp.gov.tm>

Министерство экономики и финансов Туркменистана URL: <https://fineconomic.gov.tm>

Международная организация труда: Отчёты и публикации по Центральной Азии, URL: <https://www.ilo.org/asia/countries/turkmenistan/lang--en/index.htm>

Всемирный банк: Обзоры по Туркменистану, URL: <https://www.worldbank.org/en/country/turkmenistan>

ПРООН: Отчёты о проектах по поддержке занятости, URL: <https://www.undp.org/content/undp/en/home.html>

Международный валютный фонд, URL: <https://www.imf.org/en/Countries/TKM#countrydata>

Добровольный национальный обзор Туркменистана (2019). https://turkmenistan.un.org/sites/default/files/2023-03/VNRofT_ru%202019%20copy.pdf