

ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Кудбиев Шерзод Давлятович

**Научный соискатель кафедры «Экономика труда и управление»
Ташкентский филиал «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
100164, Республика Узбекистан, г.Ташкент,
Мирзо Улугбекский район, улица Шахриобод, дом 3**

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы оценки рынка труда и занятости населения в Республике Узбекистан. Анализируются направления и размеры расходов на внедрение новой системы по профессиональному обучению безработных и бедных слоев населения и повышению их трудовой активности. Так как последствия бедности населения является сдерживающим фактором развития человеческого потенциала. Проведено анализ динамика структуры трудовых ресурсов, уровень участия населения Республики Узбекистан в трудовых ресурсах по полу, динамика уровня занятости и безработных в Республике Узбекистан. Основным выводом авторов является, что изменяющиеся условия различных сфер общественной жизни требуют от государства нового подхода к обучению молодежи и женщин, помощи в организации ее взаимодействия с работодателями.

Ключевые слова. Рынок труда, занятость, бедность, безработица населения, молодежь и женщины, COVID-19.

Abstract. The article deals with the problems of assessing the labor market and employment of the population in the Republic of Uzbekistan. The directions and sizes of expenses for the introduction of a new system for vocational training of the unemployed and the poor and increasing their labor activity are analyzed. Since the consequences of population poverty is a limiting factor in human development. The analysis of the dynamics of the structure of labor resources, the level of participation of the population of the Republic of Uzbekistan in the labor resources by sex, the dynamics of the level of employment and unemployed in the Republic of Uzbekistan. The main conclusion of the authors is that the changing conditions of various spheres of public life require from the state a new approach to teaching young people and women, assistance in organizing their interaction with employers.

Keywords. Labor market, employment, poverty, unemployment, youth and women, COVID-19.

Введение

Рынок труда – сложный распределительный механизм, оценка которого осуществляется на основе анализа системы показателей: численность рабочей силы; уровень регистрируемой безработицы; уровень заработной платы; количество вакансий при отсутствии дефицита рабочей силы; миграция населения и т. д., влияющих на многие другие параметры экономики.

За последние годы сложилась современная модель рынка труда Узбекистана, которая заметно отличается от модели, характерной для большинства развитых стран. Ее ключевая особенность состоит в том, что приспособление к колебаниям экономической конъюнктуры происходит, главным образом, за счет изменений в цене

труда, а не за счет изменений в занятости и уровне безработицы (везде, как правило, наоборот).

В Узбекистане обеспечивается внедрение механизма оказания государственной поддержки негосударственным учреждениям профессионального обучения для обучения безработных и бедных слоев населения востребованным профессиям на рынке труда, основам предпринимательства и иностранным языкам. Негосударственным учреждениям профессионального обучения предоставляется право самостоятельного выбора учебных программ и преподавателей, передача в льготное использование учебного оборудования и инвентаря. Установлен гарантированный минимальный уровень государственного заказа на обучение в негосударственных профессиональных учебных заведениях за счет средств государственного фонда содействия занятости [1].

В последние годы рынок труда республики находится в нестабильном равновесии, адаптируясь к кризисным явлениям в экономике, такие как пандемия COVID-19.

Анализируя уровень безработицы и занятости, можно предположить, что в настоящее время в Узбекистане отмечается ситуация не полной занятости, при котором безработица не связана с колебаниями спроса на труд, а вызывается несовершенством рынка труда (издержками смены места работы, неполнотой информации о вакансиях и пр.).

Трудовые ресурсы Узбекистана, отличающиеся мобильной активностью и профессиональной подготовкой, предоставляют огромные возможности для дальнейшего развития экономики страны. В результате создания рабочих мест, роста занятости, доходов и благосостояния населения повысилась экономическая (трудовая) активность и занятость населения и, как следствие, отмечается стабильность основных индикаторов рынка труда.

В последнее время в Узбекистане выделяются необходимые финансовые средства, определяются источники, направления и размеры расходов на внедрение новой системы по профессиональному обучению безработных и бедных слоев населения и повышению их трудовой активности.

Обзор литературы

Различными научными школами в экономике труда выдвигались различные, в том числе альтернативные друг другу, понятия занятость. Ряд ученых провели исследования по современным формам занятости, таким как дистанционная занятость, актуальность, которая приобрела в период пандемии.

Одегов Ю.Г. и Павлова В.В.: «Основываясь на накопленных знаниях, сегодня мы сталкиваемся с исчезновением различий и сегрегацией между отраслями, интеграцией отраслей и появлением новых профессий, и этот процесс ускоряется» [8].

По мнению академика К.Х. Абдурахманова, «дистанционные отношения» между работодателем и работниками являются неотъемлемой частью процесса децентрализации труда во времени и пространстве. Он также служит для формирования гибкого виртуального рынка труда» [2, с. 325].

«Удаленная работа (телеработа) - это трудовая деятельность, осуществляемая на расстоянии от работодателя с помощью информационных и коммуникационных технологий. Главной особенностью этой формы занятости является установление

виртуальных «дистанционных экономических отношений» между работодателем и работником» [3].

По мнению Зокировой Н.К., Абдурахмановой Г.К., Сагидуллина Ф.Р. «Технологический прогресс и переход к информационному обществу требуют высокой квалификации и мобильности, т. Е. Быстрой адаптации сотрудников к изменениям на рынке труда» [6].

На основании вышеизложенного и других исследований в данной статье анализируются возможности использования современных форм занятости в нашей стране и регулирования дистанционной занятости, что актуально в современных условиях.

Анализ и результаты

В настоящее время на рынке труда Узбекистана ежегодно появляются 600-700 тысяч человек, а количество создаваемых рабочих мест — до 500 тысяч, что явно недостаточно. По информации Министерства занятости и трудовых отношений, общие трудовые ресурсы в стране (мужчины 16-59 лет и женщины 15-54 лет) — 19 миллионов человек. Из них 5,1 миллиона заняты неофициально, а еще около двух миллионов трудятся за рубежом [5].

Как показал анализ таблицы 1 численность постоянного населения в трудоспособном возрасте имеет положительную тенденцию и увеличилось на 11,4%, трудовых ресурсов на 13,3%, в том числе трудоспособное население в трудоспособном возрасте на 14,1%, однако наблюдается снижение работающих лиц моложе и старше трудоспособного возраста на 52,4%.

Данный период характеризуется развитием занятости в неформальном секторе экономики: быстрые темпы роста скрытой занятости и безработицы.

Трудовые ресурсы играют важную роль в модернизации и коренном обновлении современной экономики, а их важность в социально-экономическом развитии наглядно проявляется на микро-, мезо- и макроэкономическом уровнях [4].

Важность трудовых ресурсов на микроуровне определяется их ролью в компании (организации) и долей участия в производстве. Как известно, трудовые ресурсы являются ключевым фактором производства, и все ресурсы, которые его генерируют, напрямую управляются этим фактором.

Роль трудовых ресурсов в экономике отдельных областей и регионов отражает ее значимость на мезоуровне. Там, где трудовые ресурсы имеют высокий показатель, развиваются промышленность, производство, социально-экономическая инфраструктура и коммуникации. Значение трудовых ресурсов на макроэкономическом уровне основывается на их роли в экономике страны в целом и ее признании в качестве одного из основных благ. В результате труда в стране создаются материальные и нематериальные активы. А субъектами данного труда являются непосредственно люди, т.е. трудовые ресурсы [7].

Пандемия не только обнажила слабые места рынка труда, но и выявила пробелы в системе социальной защиты населения, особенно среди мигрантов и неформально занятых.

Только в 2020 году в Республике Узбекистан трудоустроено почти 850 тысяч человек. При участии центров содействия занятости на постоянную работу по направлениям устроились более 200 тысяч безработных [5]. А более 19 тысяч человек

прошли обучение, переподготовку и переквалификацию по направлениям региональных профильных органов. Двести шесть компаний получили субсидии на общую сумму более шести миллиардов сумов на обучение своих сотрудников, чтобы сохранить рабочие места. Тридцати семи тысячам безработных за первое полугодие выплатили пособия по новым правилам.

Таблица 1.

Динамика структуры трудовых ресурсов [5]

Показатели	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Численность постоянного населения в трудоспособном возрасте	17804,7	19257,0	19440,8	19610,1	19791,7	19837,2
Трудовые ресурсы	16726,0	18276,1	18488,9	18666,3	18829,6	18949,0
в том числе трудоспособное население в трудоспособном возрасте	16533,9	18167,7	18371,7	18549,0	18712,1	18857,6
в том числе работающие лица моложе и старше трудоспособного возраста	192,1	108,4	117,2	117,3	117,5	91,4

В Республике Узбекистан наблюдается сокращение численности лиц, не входящих в состав трудовых ресурсов, за анализируемый период (2010-2019гг.) на 100,7 тыс. человек или 52,4%, что непосредственно связано с сокращением общей численности населения пенсионного возраста.

Вследствие этого, уровень участия населения в рабочей силе по причине влияния структурных преобразований в экономике Узбекистана. В период с 2010-2015 гг. наблюдался рост данного индикатора до в среднем до 78,0%, а затем происходит снижения начиная с 2016г. по настоящее время.

Уровень участия в трудовых ресурсах с учетом основных критериальных признаков сегментации представлен на рисунке 1.

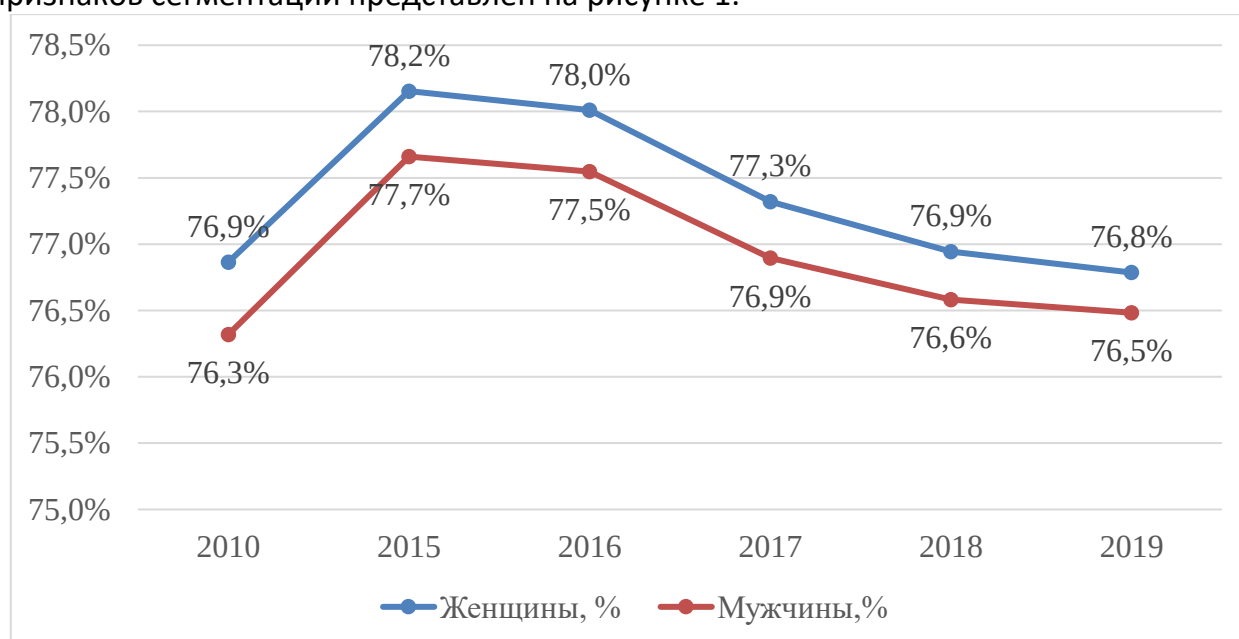


Рис. 1. Уровень участия населения Республики Узбекистан в трудовых ресурсах по полу (2010-2019 гг.), % [5]

С учетом данных, представленных на графике, следует, что, начиная с 2010 года, в связи с экономическим оживлением в Узбекистане, уровень участия в трудовых ресурсах женщин вплоть до 2015 года находился на высоком уровне (в среднем увеличилось на 1,3%), самое высокое значение наблюдалось в 2015 году (78,2%). Однако начиная с 2016 года наблюдается снижения индикатора на 1,2 процентного пункта.

При этом колебания рассматриваемого индикатора у мужского населения осуществлялись в среднем на +1,3 процентного пункта к 2015 году. В целом уровень анализируемого показателя у мужчин в среднем на 0,4% меньше, чем у женщин.

Анализ результатов обследования показывает, что уровень безработицы за последний 10 лет повысился с 2010 года по 2019 год на 1,7 процентных пункта и составил 9,0% к экономически активному населению (Рис.2.).

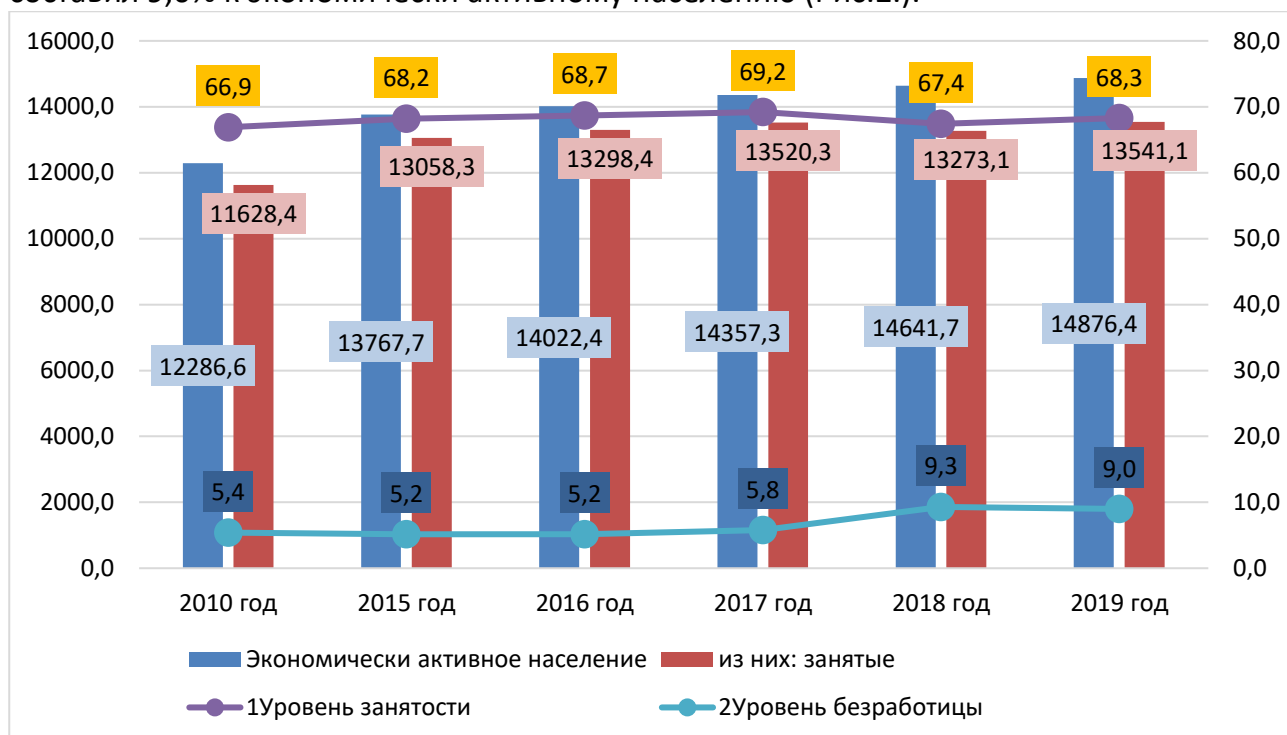


Рис. 2. Динамика уровня занятости и безработных в Республике Узбекистан [5]

Количество населения, нуждающегося в трудоустройстве составляло 1,4 млн. человек, а к концу 2020 года увеличилось до 1,9 млн. чел. Больше всего проблем с трудоустройством в 2020 году испытывают жители Самаркандской и Сурхандарьинской области, где безработных почти каждый десятый (9,8%). Немного лучше ситуация в Джизакской, Кашкадарьинской и Ферганской областях - 9,7%. Минимальный показатель безработицы в столице — 7,8%.

Уровень безработицы среди молодежи (до 30 лет) составил 15,3%, среди молодежи в возрасте 15-25 лет превысил 17,1%, уровень женской безработицы составил 13,0%. При этом в настоящее время уровень безработицы к среди молодежи в возрасте от 16 до 30 лет - 20,1%, среди женщин - 17,4%.

Небольшие колебания наблюдаются в сторону увеличения и снижения среди экономически активного населения, занятых и уровня занятых. Такая тенденция наблюдалась в 2018 году в связи с мировым экономическим кризисом.

В 2020 году, и особенно в целях смягчения отрицательного воздействия

пандемии COVID-19 на рынок труда, органами труда оказаны услуги по содействию занятости 588,2 тысячам безработным и незанятым гражданам (из них 159,9 тысяч – лица, не достигшие 30 лет, 229,4 тысячи – женщины).

В частности, за счет трудоустройства на постоянные рабочие места и привлечения к оплачиваемым общественным работам обеспечена занятость 501,1 тысячи, на профессиональную подготовку направлены 15 тысяч безработных, выплачено пособий по безработице 27 тысячам безработных за счет средств Фонда содействия занятости на общую сумму в 10,1 млрд. сумов.

Кроме того, за счет субсидий Фонда содействия занятости, обеспечена занятость 24,8 тысяч человек на личных подсобных хозяйствах, 15 тысяч граждан приняты в качестве членов сельскохозяйственных, швейных или ремесленнических кооперативов, 3 тысячи привлечены к предпринимательской деятельности,

Под влиянием факторов, определяющих трансформационные процессы на рынке труда республики, в 2019 году наибольшая доля безработных приходилась на высвобожденных граждан по ряду экономических причин таким как уволенные по собственному желанию, наименьшее количество безработного населения приходилось на уволенных граждан по состоянию здоровья в связи с оформлением пенсии по возрасту и инвалидности.

Выводы и предложения

В процессе изучения динамики основных индикаторов и элементов рынка труда было выявлено увеличение количества населения, входящего в состав трудовых ресурсов, тем не менее сократилось участие населения в рабочей силе трудоспособного населения, а, начиная с 2020 года, и сокращение количества занятого населения, что связано со следующими обстоятельствами:

- пандемии COVID - 19;
- трансформационными процессами в экономике, отразившимися на рынке труда республики;
- недостаточным сопряжением между профессиональной структурой, качеством подготовки кадров и основными потребностями рынка труда;
- неустойчивой ситуацией, происходящей на рынке труда отдельных регионов республики;
- сезонностью (неравномерностью) использования трудовых ресурсов по отдельным видам экономической деятельности (сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство; деятельность отелей и ресторанов; деятельность отдельных видов транспорта) и др.

В заключении необходимо отметить, что в решении проблем занятости на наш взгляд необходимо реализовать нижеследующие предложения:

1. Важная роль в решении проблемы трудоустройства молодых специалистов принадлежит государству, так как необходимо определение прогнозных параметров занятости с позиции макроэкономики, которое в состоянии провести только государственные органы.

2. Реализация экономической потребности в молодежи в условиях цифровой экономики происходит через спрос на образовательный сектор со стороны экономики в форме государственного заказа, а со стороны работодателей – в форме различных договоров с самими ВУЗами и дальнейшего трудоустройства выпускников на

предприятиях.

3. Для того, чтобы разрешить дисбаланс между спросом и предложением на рынке образовательных услуг, необходимо знать, какие специалисты и в каком количестве нужны для развития экономики сегодня и в перспективе, какими трудовыми навыками и умениями они должны обладать, чтобы быть конкурентоспособными на современном рынке труда.

4. Следующим из способов решения рассматриваемой проблемы, как было обозначено выше, является обучение молодых людей специальностям по заказу предприятий; укрепление связей между профессиональными колледжами, местными предприятиями и организациями при подготовке высококвалифицированных кадров.

5. Для повышения занятости молодежи необходимо использовать также различные экономические методы. К ним можно отнести, например, налоговые льготы, которые предоставляются предприятиям по трудоустройству и найму на работу молодых специалистов, их дальнейшему профессиональному обучению, повышению квалификации и переподготовки. Кроме того, рекомендуется вовлекать молодежь как можно раньше в процесс приобретения трудовых навыков и в реальную трудовую деятельность.

6. Успешность трудовой адаптации на новом рабочем месте зависит от личностных, деловых качеств и мобильности самого человека, от уровня его профессиональных навыков, полученных в процессе обучения в ВУЗе, и от способности представить их работодателю, от готовности начинать трудовую карьеру в предлагаемых работодателем трудовых условиях.

Таким образом, изменяющиеся условия различных сфер общественной жизни требуют от государства нового подхода к обучению молодежи и женщин, помощи в организации ее взаимодействия с работодателями.

Список литературы

1. Мирзиёев Ш.М. Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису» 24.01.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/3324>
2. Абдурахманов К.Х. Экономика труда: Теория и практика. / Учебник. Москва, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2020. 664 с.
3. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova N.K. New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan. Journal Revista Espacios. Vol. 40 (Number 10) Page 14. «ESPACIOS» №10/ Caracas, Venezuela. ISSN: 0798 1015/ Number 10, 2019.
4. Абдурахманов К.Х., Кудбиев Ш.Д. Рынок труда: Формирование и регулирование. Монография. – Т.: INNOVATION RIVOJLANISH NASHRIYOTI – MATBAA UYI, ДУК 2019. – 200 с
5. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market>
6. Зокирова Н.К., Абдурахманова Г., Сагидуллин Ф.Р. Трансформация форм занятости в инновационном развитии // International scientific review. 2020. №LXX. – С. 24-28.
7. Kudbiev Sh. D. Digital economy as a new stage of globalization of the labor market. LXVII International Correspondence Scientific and Practical Conference «International Scientific Review of the Problems and Prospects of Modern Science and Education» Boston. USA. February 18-19, 2020.
8. Одегов Юрий Геннадьевич, Павлова Валентина Васильевна Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №2 (208). – С. 60-70.