

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕ СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

ГУЛИСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА «ЭКОНОМИКА»

выпускная квалификационная работа ГАФФАРОВА ОДИЛА на тему:

**«Экономическая роль государства в формирование рынка труда и
эффективном использовании трудовых ресурсов региона»**

(на примере национальной экономики)

для получения степени бакалавра по направлению 5340100-экономика

Принял к защите:

**Заведующий кафедры
“Экономика”
доц.Сатторкулов О.Т.**

«__»_____ 2014 г.

**Научный руководитель:
преподаватель кафедры**

**«Экономика»
О.Х.Шоев**

«____»_____2014 г.

Содержание:

Введение

Глава I. Необходимость регулирования рынка труда в условиях рыночной экономики

1.1. Структура рынка труда и особенности его развития в условиях рыночной экономики

1.2. Роль государства в регулирование рынка труда

1.3. Основные методы регулирования рынка труда

Глава II. Рынок труда Узбекистана и пути совершенствования его регулирования

2.1. Формирование и развитие рынка труда в Узбекистане

2.2. Регулирование рынка труда в независимом Узбекистане

2.3. Основные направления совершенствования государственного регулирования рынка труда

Заключение

Список использованной литературы

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Роль занятости в формировании экономических основ человеческого развития чрезвычайно важна. Для большинства людей в мире работа служит источником средств к существованию их самих и их семей. Для многих потеря работы может поставить под вопрос их развитие. Статус занятости влияет и на субъективное ощущение людей.

С точки зрения общества, эффективная занятость, обеспечивая необходимые доходы трудоспособному населению, создает экономические основы человеческого развития и тем, что позволяет государству акцентировать свои усилия на поддержке и защите социально уязвимых и нетрудоспособных граждан и на этой основе формировать условия для равенства возможностей всех членов общества.

В экономической теории занятость трактуется как «степень вовлеченности экономически активного населения в экономику».

В Законе Республики Узбекистан «О занятости населения» определено, что «Занятость - это не противоречащая нормам общества и законам Республики Узбекистан деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им заработок (трудовой доход)»¹.

Занятость – существенная характеристика экономики. Как экономическая категория, занятость – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности. Она выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей и интересов в оплачиваемых рабочих местах, получении дохода.

Но занятость не только экономическое явление, она и социальная проблема, играющая определенную роль в обеспечении того или иного уровня жизни населения страны, в формировании и развитии

¹ Закон Республики Узбекистан «О занятости населения», статья 2. //http: // www.lex.uz.

профессиональных возможностей каждого человека, в становлении и раскрытии личности.

Мировой финансово-экономический кризис, проявившийся в сентябре-октябре 2008 года, стал серьезным экзаменом для различных теорий занятости. Влияние кризиса на трудоустройство в мире все еще продолжает усиливаться, число безработных с 2011 года увеличилось на 4,2 миллиона человек и составило в 2012 году 197 миллионов, что составляет около 6,0 % трудоспособного населения земного шара, т.е. каждый шестой трудоспособный человек из 100 человек становится безработным. Для сравнения в 2007 году, до начала мирового финансово-экономического кризиса, безработных было на 28 млн. человек меньше².

Это подчеркнул и Президент Республики Узбекистан, отмечая тенденцию углубления глобального кризиса и его негативные и разрушительные последствия: «Не могут не вызывать тревоги возрастающая угроза новой волны рецессии и банкротства, стагнации и падения производства, увеличение долговых обязательств и дефициты бюджетов, проблемы безработицы, резкого ухудшения уровня и условий жизни населения и, как следствие, растущее всеобщее недовольство людей и социальная напряженность»³.

Особую озабоченность вызывает то, что наиболее уязвимой в условиях мирового финансового кризиса оказывается молодежь. Среди общего числа безработных 73,8 миллиона человек были младше 24 лет. В Греции и Испании лишь половина молодежи имела работу, а всего по Евросоюзу молодежная безработица достигла 12,6 %, а к 2017 она составит 12,9 %.

² "Глобальные перспективы занятости - 2013" / Доклад Международной организации труда // <http://www.ilo.org>.

³ Каримов И.А. О роли и значении малого бизнеса и частного предпринимательства в реализации социально-экономической политики в Узбекистане // Народное слово, 15 сентября 2012 года.

В 2012 году 39 миллионов человек, отчаявшись найти работу, просто отозвали свои заявки с рынка труда. Например, в Греции и Хорватии, в среднем, соискатели ждали трудоустройства около 3 лет. При этом 35,0 % безработной молодежи в развитых странах (в частности, США и ЕС) не могли найти работу более полугода, что ведет к потере навыков и может поставить крест на их карьере. Однако в 2012 году мировая армия безработных в основном пополнилась жителями Африки, а так же Восточной и Юго-Восточной Азии.

Даже в тех странах, где в годы кризиса ситуация на рынке труда не ухудшилась, возникают проблемы с качеством рабочих мест и сокращением заработных плат. В частности, в ряде стран Европейского Союза, для борьбы с кризисом, были приняты меры по увольнению государственных служащих, уменьшению или заморозке денежных выплат.

Мрачны и прогнозы дальнейшего развития глобального рынка труда. По предположению Международной организации труда, в 2017 году безработных в мире будет 210,6 миллиона человек. Только в 2013 году их число увеличится на 5,0 миллионов. МОТ ожидает небольшого улучшения ситуации в последующие пять лет, но оно затронет только развитые страны, в то же время в Восточной Европе, Азии и в Среднем Востоке ситуация с занятостью молодежи продолжит ухудшаться⁴.

Всё это свидетельствует о необходимости разработки эффективных мер со стороны государства в формирование рынка труда и эффективном использовании трудовых ресурсов региона, которое и предопределяет актуальность темы.

Степень изученности проблемы. Как известно, у истоков классической доктрины рыночной экономики, доктрины, доминировавшей в мировой экономической науке и практике с конца XVIII века вплоть до 1930-

⁴ "Глобальные перспективы занятости - 2013" / Доклад Международной организации труда // <http://www.ilo.org>.

х годов, направленной на изучение проблем рынка труда и трудоустройства населения

стояли

А. Смит и Д. Рикардо, а затем классическую экономическую доктрину последовательно развивали такие видные мыслители, как в частности, Ж.-Б. Сэй, А. Маршалл и уже в XX веке А. Пигу. На макроуровне проблему занятости практически проанализировал Дж.М.Кейнс в своём произведении «Общая теория занятости, процента и денег», в которой автор более подробно описывает всё нюансы рынка труда. К современным западным и российским учёным, занимавшимся проблемами занятости и формирования рынка труда ярко выделяются Беккер Г., Биншток Ф.И., Боришполец К., Бабаджанов А., Гневашева В.А., Заирова Ф., Ивахнюк И.В. 37. Кадыров А.М., Совликянц С.Г., Отто О.Э., Каору И. Из отечественных учёных проблемами регулирования рынка труда занимались Абдурахманов К.Х., Габзалилова В.Т., Артыков А.А., Зокирова Н.К., Абдурахманов О.К. Артыкова Д.А., Ата-Мирзаев О.Б., которые в своих трудах исследовали формирование и развитие рынка труда в независимом Узбекистане. Следует отметить, хотя проблема формирования и развития рынка труда, а также процесс его регулирования государством изучен достаточно, однако в разрезе регионов страны данная проблема полностью не исследована, чему и посвящена данная научная работа.

Целью выпускной квалификационной работы (ВКР) является выявление необходимых направлений по совершенствованию государственного регулирования рынка труда в Узбекистане.

Цель предопределяет решение следующих **задач**:

- оценить структура рынка труда Узбекистана;
- проанализировать возрастной и половой состав трудовых ресурсов страны;
- оценить степень эффективности государственного регулирования рынка труда;

- разработка приоритетных направлений по совершенствованию регулирования рынка труда;

Объектом исследования. Объектом исследования выпускной квалификационной работы является рынок труда Узбекистана.

Методы исследования. При выполнении выпускной квалификационной работы были использованы статистический и графический методы, метод сравнительных преимуществ, метод анализа и синтеза, а также методы математического моделирования и научной абстракции.

Структура и объем ВКР. ВКР состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения и списка использованной литературы.

Во введении научно обоснована актуальность темы, проиллюстрирована степень изученности исследуемой проблемы, сформулированы цель и задачи, определены предмет и объект исследования, теоретической и методологической основой исследования, структура и объем работы.

В первой главе – «Необходимость регулирования рынка труда в условиях рыночной экономики» – теоретически анализируются структура рынка труда, роль государства в регулирование рынка труда и основные методы её регулирования

Во второй главе – «Рынок труда Узбекистана и пути совершенствования его регулирования» – проанализировано формирование и развитие рынка труда в Узбекистане, госрегулирование данного рынка в период независимости, а также приведены доводы по основным направлениям совершенствования госрегулирования данного рынка.

В заключении сформулированы и изложены выводы и рекомендации по результатам научной работы, которые, на наш взгляд, будут служить для совершенствования государственного регулирования рынка труда в Узбекистане.

Глава I. Необходимость регулирования рынка труда в условиях рыночной экономики

1.1. Структура рынка труда и особенности его развития в условиях рыночной экономики

Рынок труда — наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе.

В узком понимании рынок труда — это система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования. В рыночной экономике система производственных (экономических) отношений базируется на свободной купле и продаже рабочей силы, в силу чего эти отношения называются рыночными.

В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций. "Третьих, с позиций предприятия — поле взаимоотношений ¹о сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы.

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда — «рабочая сила» или «труд». Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т.е. способность к труду,

которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель — покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник — продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, то есть всей совокупности своих способностей к определенным делам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого заключается в физической неотделимости его от собственника, что отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

Цена труда на рынке труда выступает в форме ставки заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (кон тракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу. На этой основе рыночная цена единицы ресурса труда данного качества сложится в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактическая цена труда отразит равновесную ставку заработной платы. Данную точку зрения разделяют и авторы настоящего учебника.

Рынок труда имеет ряд важных особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование.

Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процесс купли-продажи труда возникают особые отношения. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.

Наличие и действие не денежных аспектов сделки. Это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.

Наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.

Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются скромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики к наемной рабочей силе*. Они составляют совокупный рынок труда.

Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд (УС). Непересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

$$TP = CP - UC,$$

где CP — совокупный рынок труда;

TP — текущий рынок труда;

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

- открытый рынок труда — это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

- скрытый рынок труда — это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства Или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходя из определения и характеристики рынка труда можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктуру рынка; службы занятости населения; инфраструктуру рынка труда; систему социальной защиты и др.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель — наниматель, который может быть представлен разными «фигурами» в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п.

Наемные работники — это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.).

Рынок труда выполняет ряд функций:

- организация встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- решение вопросов занятости населения;

-осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Конъюнктура рынка — это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевного) развития рынка товаров и услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и родственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
- равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.

Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Она — неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого количества покупателей (фирм), которые конкурируют

друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. *Инфраструктура рынка труда* это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

1.2. Роль государства в регулирование рынка труда

Многообразие форм собственности предполагает разделение ответственности за эффективное использование трудовых ресурсов между всеми участниками рынка труда: государством, работником и работодателем. Регулирующая функция государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу со стороны работодателей и предложения трудоспособного населения. Причем сближение и сбалансированность спроса и предложения необходимо обеспечить не только по количеству и качественной структуре, но и во времени и пространстве, на макроуровне и на микроуровне. В силу регулирования занятости объектом микроуровня является предприятие, как первичное звено экономики, и город, район, населенный пункт, как первичное звено территории, жители которого

характеризуются общностью интересов в реализации права каждого из них на трудовую деятельность.

Концепция государственной политики занятости должна базироваться на критериях экономической эффективности и социальной справедливости, ориентация на которые призвана решать задачи содействия занятости и защиты трудоспособных граждан от безработицы. В свою очередь, воздействуя на решение задач в области занятости и социальной политики в целом, государство системой взаимосвязанных мер участвует в создании и поддержке необходимого для экономического возрождения социально-политического климата.

Таким образом, речь идет о формировании регулирующей функции государства в области занятости населения, которое не должно ограничиваться организацией содействия в трудоустройстве населения, им следует охватить и сферу «занятого» наемного труда (внутри-фирменный рынок труда). Невнимание к этой сфере может сказаться на уровне занятости и безработицы, постоянно сводя на нет меры по трудоустройству незанятого населения, состав которого будет пополняться из среды занятого наемного труда.

Для решения проблем занятости государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда.

Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками их поведение на рынке

труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется:

- появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;
- привлечение внутренних и иностранных инвестиций;
- обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, а также соответствия их профессионального уровня уровню производства.

Государство определяет основные направления политики на рынке труда, которые реализуются на различных уровнях регулирования. Так, регулирование рынка труда характеризуется следующими мероприятиями государства.

1. На национальном рынке труда оно предполагает:

- установление оптимального уровня налогообложения, которое направлено на поддержку реального сектора экономики, а также регулирования доходов населения;
- поддержку реального сектора экономики, стимулирование малого и семейного бизнеса, частного предпринимательства, фермерского движения, дехканского хозяйства, сферы услуг, надомничества: предоставление кредитов, налоговых льгот, с целью расширения числа рабочих мест, то есть стимулирование спроса на услуги труда;
- государственную поддержку неконкурентоспособных работников;
- обеспечение мобильности рабочей силы путем представления субсидий и кредитов на переезд с семьей из районов с избытком рабочей силы в трудонедостаточные районы;
- повышение общеобразовательного уровня безработных, обучение и переобучение профессиям, имеющим устойчивый спрос на рынке труда.

2. На региональном уровне данные мероприятия включают:

- предоставление каждому ищущему работу полной информации о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны и создание для этой цели повсеместно общедоступных банков данных;
- организацию, в целях поиска путей активизации региональной занятости общественных работ, в основном для незащищенных групп наемных работников;
- предоставление льгот предприятиям, предоставляющим рабочие места для инвалидов, молодежи и др.;
- предоставление льгот малому бизнесу, особенно начинающим предпринимателям, учитывая структуру экономики региона;
- организацию в целях поиска путей активизации региональной занятости общественных работ, в основном для незащищенных групп наемных работников;
- анализ структурно-технологических изменений в экономике региона;
- регулирование вложений в человеческий капитал с учетом требований региональной экономики;
- анализ статистики рынка труда, маркетинговые исследования рынка труда, на основе которых обеспечивается создание условий и влияние на факторы в наиболее благоприятных для населения направлениях.

3. На внутрифирменном уровне данные мероприятия предусматривают:

- гарантии равной оплаты за равные услуги труда, независимо от финансового состояния предприятия;
- регулирование контрактных отношений между работодателями и наемными работниками;
- создание единых тарифов оплаты труда и т.п.

1.3.Основные методы регулирования рынка труда

В зависимости от цели и задач регулирования государство выбирает методы и инструменты воздействия на рынок труда. Методами государственного регулирования занятости являются:

- административно-законодательные методы: регламентация порядка заключения трудовых договоров, продолжительности рабо-чего времени, сверхурочных работ, введение обязательных отчис-лений предпринимателей в национальные фонды по обеспечению занятости, определение квот на трудоустройство, регулирование периода трудовой жизни;
- организационные методы: создание службы занятости и трудо-устройства, информационной системы, обслуживающей рынок труда, государственной системы профессиональной ориентации молодежи, подготовки и переподготовки кадров;
- экономические методы: льготное кредитование и налогообло-жение, бюджетная политика стимулирования предпринимателей сох-ранять и создавать рабочие места, осуществлять профессиональное обучение кадров.

По направлениям государственного регулирования рынка труда эти методы подразделяются на:

- прямо воздействующие на рынок труда (например, законодательные);
- косвенно влияющие на него (через фискальную, социальную, денежную политику; политику регулирования доходов, через государственное регулирование ценообразования или внешнеэкономическое регулирование).

Используя косвенные методы, государство играет значительную роль посредством формирования отраслевой и территориальной структуры занятости в регулировании рынка труда. Так, средства, сформированные при помощи финансовых стимулов и государственных капиталовложений, могут обеспечивать более привилегированные условия для отдельных отраслей и регионов. В одном случае поддержка оказывается тем регионам и единицам

хозяйства, которые находятся в состоянии спада; в другом случае – поощряется развитие новых отраслей хозяйства и видов производства, призванных привести к прогрессивным сдвигам внутри региона или отрасли, что стимулирует рост занятости в них.

По содержанию меры государственного регулирования делятся на (рис. 1.3.1):

- поощрительные, направленные на поддержку деятельности, улучшающей ситуацию на рынке труда;
- ограничительные, направленные на ограничение деятельности, ухудшающей положение на рынке труда;
- защитные, в основном направленные на защиту уязвимых групп населения (молодежи, женщин, пожилых людей, инвалидов).

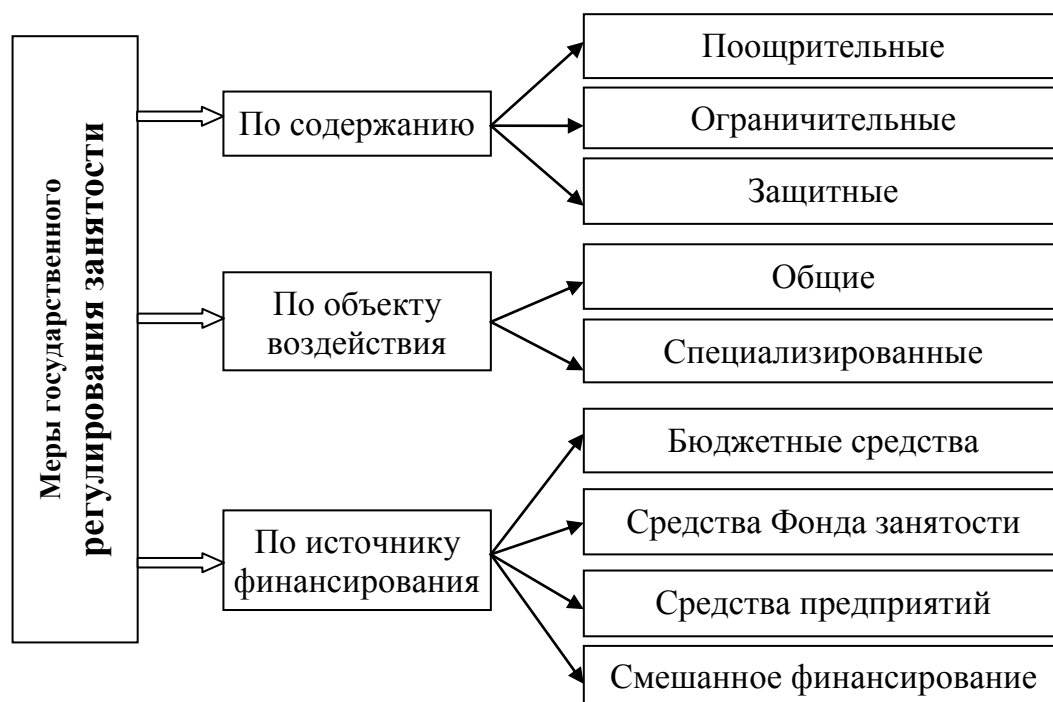


Рис. 1.3.1. Меры государственного регулирования занятости

По объекту воздействия в структуре групп населения, меры государственного регулирования рынка труда делятся на:

- общие, воздействующие на все население;

- специализированные, воздействующие на определенные группы населения.

Наконец, меры государственного регулирования на рынке труда различаются по источнику финансирования:

- бюджетные средства;
- средства фонда занятости;
- средства предприятия;
- смешанное финансирование.

Системность - один из основных принципов построения государственного регулирующего механизма и одно из основных требований, предъявляемых к его качеству. Так, административные рычаги воздействия должны создавать благоприятные условия для внедрения экономических инструментов, достижения максимальной эффективности их использования. Взаимозависимость и взаимодополняемость должны быть присущи как административным, так и экономическим регуляторам, каждым в отдельности, т.е. они должны быть соизмеримы по степени влияния на основные параметры рынка труда.

Другое важное требование, предъявляемое к качеству регулирующего механизма - его гибкость, способность, своевременно реагировать на изменяющиеся условия функционирования трудовых рынков, ситуации на них. Отдельные элементы механизма должны периодически корректироваться, совершенствоваться для достижения максимальной адекватности его реальной ситуации на рынке труда.

Большинство методов регулирования рынка труда можно классифицировать по нескольким критериям, например, многие методы, относящиеся к экономическим формам, используются на национальном уровне и косвенно влияют на рынок труда, то есть выделяются по двум критериям: уровень налогообложения; расширение государственной собственности в некоторых отраслях, в результате чего возможно увеличение

или сокращение спроса на услуги труда, изменение средней оплаты труда по отрасли или в регионе.

При помощи этих методов государство стремится изменить соотношение спроса и предложения на рынке труда в нужном направлении, через косвенное воздействие.

Важными составляющими анализируемого механизма являются инструменты регулирования. Под инструментом регулирования подразумевается элемент или совокупность элементов экономической системы, которую государство может использовать в качестве рычага специфического воздействия на регулируемые элементы рынка труда.

Инструменты регулирования рынка труда находятся преимущественно в руках государства. Основными инструментами регулирования рынка труда выступают: регулирование минимальной и средней оплаты труда работников, бюджетно-налоговое регулирование, регулирование доходов и расходов государства и доходов граждан, государственное программирование и т. д.

Одним из инструментов государственного воздействия на рынок труда является бюджетно-налоговое регулирование. Оно широко используется для воздействия на деятельность субъектов рынка труда. Государственное регулирование при помощи налогов зависит, в решающей степени, от выбора налоговой системы, высоты налоговых ставок, а также от видов и размеров налоговых льгот. Налоги - в государственном регулировании играют две роли: это главный источник финансирования государственных расходов на рынке труда, это - и инструмент макроэкономического регулирования. Отсюда, в задачу государственных бюджетных органов входит, не просто обложение налогами источников поступления, но и создание тонкого механизма воздействия на поведение субъектов рынка труда.

Особое место среди инструментов государственного регулирования, осуществляемого с помощью налогов, занимает ускоренное амортизационное

списание основного капитала, также образование и реализация скрытых резервов. Этот инструмент эффективно косвенно влияет на увеличение или уменьшение спроса на услуги труда, так как с помощью ускоренной амортизации государство может регулировать инвестиции, содействуя освобождению прибылей от налогов, их вложению в амортизационный фонд и использованию для новых капиталовложений.

В качестве инструмента государственного регулирования рынка труда используются и расходы бюджета на хозяйственные цели. Это могут быть государственные кредиты, субсидии предприятиям для наращивания или не сокращения производства. Данный инструмент используется в основном в государственном секторе экономики, так как в нем в значительной мере осуществляются государственные капиталовложения. В условиях ухудшения рыночной конъюнктуры, когда частные капиталовложения сокращаются, инвестиции в государственный сектор можно наращивать. Таким образом, государство стремится противодействовать спаду производства и росту безработицы.

Другим инструментом регулирования рынка труда является государственное программирование. Государственное экономическое программирование является достаточно эффективным при решении проблем регулирования рынка труда. В условиях модели либерального регулирования рынка труда программирование может носить целевой рекомендательно - стимулирующий характер, тем не менее, оно является эффективным средством решения экономических и социальных задач разного уровня. Как правило, программы обеспечивают социально-экономическое развитие рынка труда в желательном направлении. Программирование позволяет использовать все методы государства и избежать противоречивости и несогласованности регулирующих мероприятий отдельных государственных органов.

Еще одним важным инструментом регулирования рынка труда являются государственные доходы. Чем они больше, тем больше средств государство может вкладывать в программы на рынке труда и в государственный сектор экономики, увеличивая количество рабочих мест. В 2000-х годах государственные доходы в наиболее развитых странах с рыночной экономикой проявляли общую тенденцию к росту более высокими темпами, чем показатели ВВП и доходы юридических и физических лиц. В настоящее время наблюдается обратная тенденция, так как дальнейший рост налогообложения прибылей и капиталов подрывает мотивацию предпринимательской деятельности, снижает стимулы для инвестиций и может послужить толчком для оттока капиталов, что в итоге снижает спрос на услуги труда.

Совершенствование процесса регулирования рынка труда требует оценки эффективности регулирующего механизма. С этой целью необходим постоянный мониторинг последствий внедрения в хозяйственный механизм каждого административного, экономического регулятора и всей системы. Для оценки эффективности используются соответствующие критерии и показатели. Один из критериев - характер изменения занятости под влиянием механизма регулирования, а показатель - коэффициент воспроизводства занятости трудоспособного населения.

Меры прямого, непосредственного влияния осуществляются через реализацию государственных программ, направленных на отдельные, специфические точки рынка труда, т.е. имеют выборочную направленность и воздействуют в основном на динамику предложения труда.

Меры косвенного влияния направлены на поддержание или изменение условий хозяйствования и предполагают использование макроэкономических рычагов воздействия на слои населения, т.е. воздействуют, как правило, на условия регулирования спроса на труд.

В зависимости от выбора средств выделяют активный и пассивный вариант политики в области занятости.

Активный вариант политики занятости предполагает интенсивное использование для этих целей инвестиционной, финансовой, кредитной, налоговой и бюджетной политики.

Пассивный вариант политики занятости сводится в основном к содействию в заполнении вакантных рабочих мест и выплате пособий по безработице в пределах, ограниченных финансовыми возможностями органов занятости.

Государственная политика занятости, кроме основополагающих принципов, включает также и другие элементы социального характера, воздействующие на занятость населения, как то:

- продолжительность рабочего времени (что в свою очередь зависит от продолжительности рабочей недели и оплачиваемого отпуска);
- материальные условия, стимулирующие пребывание женщин работниц в дополнительном отпуске по уходу за ребенком и продолжительность этого отпуска;
- размер трудовых пенсий, уровень материального обеспечения пенсионеров, и условия сохранения пенсий для работающих пенсионеров.

Еще одним инструментом государственного регулирования рынка труда являются государственные расходы на социальные выплаты пособия по безработице и другую поддержку социально уязвимых слоев населения. Эффективность государственного регулирования рынка труда через подобные расходы ограничена тем, что потребности в финансировании государственных регулирующих мер резко возрастают именно тогда, когда возможности мобилизации средств для финансирования резко сокращаются.

Все эти методы и инструменты регулирования рынка труда, в результате своего воздействия, направлены именно на эффективное соотношение спроса и предложения услуг труда. Самостоятельной сферой

государственного регулирования рынка труда является государственный сектор в экономике, в котором государство может создавать недостающие рабочие места (в трудоизбыточных регионах), или при необходимости сокращать их, повышать или понижать заработную плату, тем самым, влияя на среднюю заработную плату по региону или отрасли.

Политика занятости одновременно охватывает комплекс мер, связанных с экономическими условиями воспроизводства рабочих мест – закрытием неэффективных производств, техническим обновлением действующих и созданием новых рабочих мест.

Реализацию государственной политики в области занятости населения и обеспечение граждан соответствующими гарантиями в Республике Узбекистан осуществляют Министерство труда и социальной защиты населения и его органы на местах.

Органы государственного управления в области регулирования занятости населения:

- разрабатывают меры по реализации структурной, финансовой, кредитной, инвестиционной и налоговой политики, обеспечивающие формирование и развитие рынка труда;
- проводят аналитические исследования структуры экономики, прогнозирование состояния рынка труда и положения в области занятости населения, осуществляют государственный статистический учет и отчетность в этой сфере;
- разрабатывают и реализуют программы занятости населения;
- обеспечивают соответствующие государственные гарантии, а также защиту законных прав и интересов граждан в области занятости;
- содействуют созданию дополнительных рабочих мест, улучшению условий труда.

Для финансирования мероприятий по реализации государственной политики в области занятости населения и эффективной деятельности

органов по труду создан внебюджетный Государственный фонд содействия занятости, который образуется за счет:

- обязательных отчислений предприятий, учреждений и организаций от фонда оплаты труда;
- дотаций из средств республиканского и местных бюджетов;
- сумм финансовых санкций и начисленных пени, налагаемых местными органами по труду за нарушение требований, предусмотренных законодательством;
- доходов от использования на договорной основе юридическими и физическими лицами средств Государственного фонда содействия занятости на создание дополнительных и новых рабочих мест;
- добровольных взносов юридических и физических лиц, в том числе иностранных;
- других поступлений.

Из средств Государственного фонда содействия занятости, образующегося за счет отчислений предприятий, учреждений и организаций 70,0 % остается в распоряжении органов по труду Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента с последующим перераспределением его между районами и городами, а 30,0 % централизуется на республиканском уровне.

Средства фонда расходуются в соответствии республиканской, территориальных и других специальных программ занятости населения.

Органы государственной власти на местах по предложению и с участием органов по труду в целях обеспечения занятости населения организуют проведение оплачиваемых общественных работ на предприятиях, в учреждениях и организациях.

С безработными, зарегистрированными в органах по труду, заключаются срочные трудовые договоры на участие в оплачиваемых общественных работах сроком до двух месяцев с правом их продления.

Профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации лиц, зарегистрированных в органах по труду и признанных безработными осуществляется в случаях, когда:

- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у безработного необходимой профессиональной квалификации;
- необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у безработного профессиональным навыкам;
- безработным утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии.

Профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации безработных осуществляются по направлениям органов по труду в учебных заведениях за счет средств, предусмотренных на эти цели в Государственном фонде содействия занятости.

Государство гарантирует безработным:

- выплату пособия по безработице;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органов по труду и включение этого периода в общий трудовой стаж;
- оказание материальной помощи безработному с учетом наличия у него иждивенцев;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- компенсацию затрат, в связи с добровольным переездом на работу в другую местность по предложению органов по труду.

Реализации государственной политики занятости содействуют и работодатели. Они создают условия для профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников, проводят финансовые отчисления в Государственный фонд содействия занятости, трудоустраивают лиц, нуждающихся в социальной защите, испытывающих

затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе:

- одиноких и многодетных родителей, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет и детей-инвалидов;
- молодежи, окончивших образовательные учреждения и других.

Глава II. Рынок труда Узбекистана и пути совершенствования его регулирования

2.1. Формирование и развитие рынка труда в Узбекистане

Государственная политика регулирования занятости связана не только со структурой рынка труда и его институтами, но и демографическими национальными особенностями.

Воздействие демографических процессов на экономику происходит опосредованно, через воздействие на трудовой потенциал общества, и в первую очередь через изменение численности и возрастно-полового состава населения трудоспособного возраста, т.е. количественные изменения в населении. Для экономики важное значение имеют изменения в экономическом составе как всего, так и трудоспособного населения, т.е. качественные изменения.

Экономическая структура предполагает распределение населения по следующим признакам:

- источнику средств существования;
- занятию (профессии);
- отраслям экономики.

Экономический состав, а также образовательный уровень населения - это те качества населения, которые позволяют лучше и в кратчайшие сроки овладевать достижениями науки и техники и в дальнейшем эффективнее их использовать в производстве материальных благ.

Количественные измерители трудового потенциала складываются под воздействием демографических процессов. Так, численность и возрастно-половой состав населения трудоспособного возраста определяются предыдущим естественным движением населения, прежде всего изменениями в рождаемости. Уже родившиеся дети будут постепенно

вступать в трудоспособный возраст, предопределяя предел возможного будущего пополнения трудовых ресурсов на 16 лет вперед.

По действующим нормативно-правовым актам в Республике Узбекистан «Трудовые ресурсы - трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица моложе и старше трудоспособного возраста.

Трудоспособное население в трудоспособном возрасте - лица трудоспособного возраста (мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55 лет), за исключением неработающих инвалидов первой и второй групп, и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях.

Экономически активное население - занятые граждане и безработные.

Экономически неактивное население - лица, не являющиеся занятыми и безработными, в том числе:

- учащиеся и студенты, обучающиеся с отрывом от производства и не имеющие заработка или трудового дохода;
- неработающие инвалиды третьей группы;
- домохозяйки и неработающие женщины, осуществляющие уход за детьми;
- неработающие лица, получающие доход от движимого и недвижимого имущества;
- добровольно незанятые лица»⁵.

Как подчеркивает Ю.В. Яковец, можно отметить несколько направлений влияния демографического фактора на занятость:

во-первых, рост населения заставляет искать новые жизненные пространства;

⁵ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 24 мая 2007 года №106 «О совершенствовании методики учета незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве» // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2007 г., № 21, ст. 216; 2010 г., № 13, ст. 96.

во-вторых, в зависимости от плотности заселения территории, различно демографическое давление на природу - вовлечение в производство и потребление природных ресурсов, загрязнение окружающей среды⁶.

В числе главных мировых демографических тенденций начала XXI века - падение рождаемости и старение, что особенно отчетливо проявляется в индустриально развитых странах. Во всем мире население быстро стареет и это имеет серьезные последствия для органов здравоохранения и пенсионных, а также социальных расходов государства.

Старение населения отчасти объясняется растущей продолжительностью жизни. Существует вероятность, что люди останутся здоровыми и сумеют также продолжать трудиться. Будут ли они в действительности работать дольше, зависит от наличия достаточного числа рабочих мест и привлекательности продолжения трудовой деятельности. Хотя, в развитых странах в последние 20 лет многих трудящихся заставляли досрочно уходить на пенсию.

Демографическими особенностями Узбекистана являются:

- продолжающийся, при относительном снижении темпов, рост численности населения;
- высокий удельный вес детского населения в возрасте до 18 лет в общей структуре населения;
- снижающийся в последние годы, но относительно высокий уровень рождаемости;
- высокий удельный вес лиц, ежегодно вступающих в трудоспособный возраст;
- сохраняющаяся неравномерность территориального расселения;
- рост миграционного оттока населения.

Узбекистан — страна с растущей численностью населения. Так, численность населения по сравнению с данными переписи в 1989 году

⁶ЯковецЮ.В.Глобализация и взаимодействие цивилизаций. - М.: Экономика, 2003. - С.90.

увеличилась с 19,7 млн. человек до 29994,6 тыс. человек к 1 января 2013 года.⁷

Новые устойчивые тенденции современных демографических процессов в Узбекистане нашли непосредственное отражение в снижении рождаемости, детской и материнской смертности, урбанизации сельской местности, сокращении темпов и абсолютного прироста численности населения страны.

С начала 1970-х годов до 1990 года численность населения Узбекистана увеличивалась, в среднем, на 700,0 тыс. человек. В 1991-1995 годах ежегодный рост населения страны составлял 453,8 тыс. человек или 2,2 %. Данные показатели в 1996-2000 годах составили 393,3 тыс. человек или 1,7 %, а в 2001-2005 годах – соответственно 303,3 тыс. человек и 1,2 %.

Динамика численности населения страны обусловлена снижением уровня рождаемости: если в период до начала 1990-х годов общий коэффициент рождаемости составлял 33,0-37,0 %, то к концу 1990-х годов и до настоящего времени снизился до 21,0 %. Так, коэффициент рождаемости в 2012 году уменьшился на 0,2 промилле и составил 21,0.

Причиной наметившейся тенденции снижения уровня рождаемости в Узбекистане является, прежде всего, снижение общего коэффициента фертильности (среднее число рождений у одной женщины за всю ее жизнь при сохранении существующих условий рождаемости в каждом возрасте). Если в 1981 году этот показатель составлял 4,81, а в 1991 году – 4,199, в 2000 – 2,8, то к настоящему времени он снизился до 2,4, т.е. число рождений сократилось почти в два раза.

В республике происходит значительное сокращение разрыва между уровнем рождаемости городского и сельского населения. Если в начале 1990-х годов разница коэффициентов рождаемости городского (26,7 %) и

⁷ Данные Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан // <http://www.stat.uz>.

сельского (39,8 %) составляла около 13,1 пункта, то в 2011 году лишь 2,9 % (20,8 % – городское и 23,7 % - сельское).

Произошло и снижение числа детей в расчете на одну семью с 4,1 до 2,6. Еще в 1993 году в Узбекистане насчитывалось 475,5 тыс. семей, имевших в своем составе не менее семи детей, т.е. около 20,0 % семей были многодетными. В последний период преобладающей становится тенденция сокращения доли больших семей и уменьшения размеров семьи до 3-4 детей в городе и 4-5 – в сельской местности⁸.

Так, естественный рост населения с 28,3 промилле 1991 года в 2012 году снизился на 11,8 пунктов и составил 16,5 промилле, т.е. естественный рост населения снизился более чем в 1,7 раза. Несмотря на это, в настоящее время режим воспроизводства населения в Узбекистане находится на, так называемом, третьем этапе демографического перехода, который характеризуется относительно высоким уровнем рождаемости и низким уровнем смертности, благодаря молодой структуре населения.

Относительно высокие показатели естественного прироста населения Узбекистана обеспечиваются сегодня высоким демографическим потенциалом, заложенным в 1980-е годы, которые характеризовались очень высокой рождаемостью коренного населения. В результате в последние пять лет (2007-2012 годы) в республике в фертильный (детородный) возраст ежегодно вступало в среднем около 180 тыс. женщин.

Процесс естественного прироста населения в условиях рыночной экономики имеет ярко выраженный двойственный характер: с одной стороны, в условиях эффективно функционирующей рыночной экономики он обеспечивает потребности расширенного воспроизводства рабочей силы, а с другой – может способствовать формированию значительного контингента незанятого населения.

⁸Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития. //Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. Материалы Республиканской научно-практической конференции. – Т., 2009. с.14-23.

Если в 1990 году в Узбекистане доля людей в трудоспособном возрасте в общей численности населения составляла 49,2 %, то в настоящее время этот показатель достиг 60,5 %. Ежегодно количество людей в трудоспособном возрасте увеличивается на 380,0-400,0 тыс. человек. При этом ежегодный рост населения в трудоспособном возрасте в 2003-2004 годах составлял 3,1-3,2 %, позже этот показатель снизился до 2,7-2,8 %, а в 2012 году составил 2,4%⁹.

Характерной особенностью трудового потенциала Узбекистана является его высокий образовательный уровень. Уровень грамотности составляет более 99,0 %, что ставит республику в один ряд с экономически развитыми странами с высоким уровнем развития человеческого потенциала. Высоким является и уровень общего и профессионального образования трудовых ресурсов. Каждый четвертый, занятый в сфере материального производства и услуг, имеет высшее или среднее специальное образование. 200 жителей из каждой 1000 - специалисты со средним специальным образованием. То есть по образовательному уровню республика принадлежит к высокообразованным странам.

В обозримой перспективе развитие демографической ситуации Узбекистана будет определяться следующими тенденциями (табл. 2.1.1):

- стабилизация уровня рождаемости населения на современном уровне и некоторое его повышение в дальнейшем;
- постепенное повышение показателей абсолютного прироста численности населения;
- стабилизация уровня урбанизации и постепенное его повышение;
- дальнейший рост продолжительности жизни населения;
- постоянное снижение младенческой и материнской смертности.

⁹ Данные Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан // <http://www.stat.uz>.

Абсолютный прирост населения Узбекистана будет заметно увеличиваться, главным образом за счет возрастания общей численности населения¹⁰.

Таблица 2.1.1.

**Прогнозные показатели динамики возрастной структуры населения
Узбекистана¹¹**

Показатели	Единица измерения	Год		
		2015	2020	2025
Общая численность населения	тыс. чел.	30189,6	32346,5	34390,7
	%	100,0	100,0	100,0
Численность населения в нетрудоспособном возрасте (0-15 лет)	тыс. чел.	9841,8	9995,0	9835,7
	%	32,6	30,9	28,6
Численность населения в трудоспособном возрасте (муж. – 16-59 лет, жен. – 16-54 лет)	тыс. чел.	17842,0	19440,2	21012,7
	%	59,1	60,1	61,1
Численность населения выше трудоспособного возраста (муж. 60 лет и выше, жен. – 55 лет и выше)	тыс. чел.	2505,8	2911,3	3542,3
	%	8,3	9,0	10,3

По прогнозам, к 2025 году население Республики Узбекистан увеличится на 13,9 % и достигнет 34390,7 тыс. человек. За этот период ожидается уменьшение доли нетрудоспособного населения в общей структуре населения на 0,1 %, а доля населения в трудоспособном возрасте увеличится на 17,7 %.

¹⁰Ата-Мирзаев О.Б. Особенности формирования новой демографической ситуации Узбекистана в годы независимости / Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. – Т., 2012. – с.20.

¹¹Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития // Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. Материалы Республиканской научно-практической конференции. – Т., 2009. с.19.

В настоящее время миграция также оказывает существенное влияние на социально-экономическое и демографическое положение трудовых ресурсов почти во всех регионах мира. Это один из самых сложных демографических процессов, так как на миграционное поведение населения влияет комплекс межнациональных, политических, экономических, социальных и других факторов. Поэтому, Международная организация по миграции называет их «ключевым, неизбежным и потенциальным благотворным компонентом экономической и социальной жизни каждого государства и региона»¹².

С экономической точки зрения миграция - это «такое движение населения, в результате которого меняется территориальное размещение постоянного населения. Миграцией считается изменение места жительства не менее чем на один год. К основным причинам ее вызывающим, следует отнести как территориальные различия в количестве, качестве и структуре рабочих мест, так и различия в численности населения в отдельных районах. Из менее развитых в экономическом отношении районов население перемещается в те районы, где наблюдается интенсивный экономический рост.

Важным фактором, оказывающим давление на государственную миграционную политику, является дефицит квалифицированной рабочей силы и депопуляция коренного населения. Как отмечает один из исследователей миграционных процессов П.А. Яхменев, связь между экономическими, социальными и демографическими показателями и миграционным поведением населения не вызывает сомнений. Причем наибольшее влияние оказывают именно такие показатели, как особенности локальных рынков труда по целому ряду характеристик, которые включают в себя уровень безработицы, интенсивность оттока работников, уровень вакантности рабочих мест, показатели уровня жизни населения, а также

¹²AnnualReportoftheCertificationOfficerfor 2007-2008. – P.2. // <http://www.un.org>.

демографические характеристики регионов. Поэтому, в частности, с помощью иммигрантов некоторые страны пытаются смягчить проблему старения нации¹³.

Динамические характеристики рабочей силы играют значительную роль в занятости. Возможность мобильно приспосабливаться к меняющимся требованиям рынка труда имеют далеко не все работники. Существуют также свои объективные ограничения процессам мобильности, такие как отсутствие сопоставимых условий проживания, социальных услуг, рынка жилья, удобных транспортных схем. Вместе с тем есть свои объективные причины, подталкивающие работников к миграции, в качестве которых могут выступать как собственно экономические мотивы, так и политические, культурные, религиозные, социальные, экологические и другие.

В мире, особенно в развитых странах наблюдается все большее движение квалифицированных рабочих. Фактически, в условиях политики ограничения иммиграции, высококвалифицированный труд стал одним из немногих средств легальной миграции. Мобильность менеджеров, экспертов и профессионалов стала решающей чертой развития международного рынка труда, отражающей расширение мировой торговли, развитие транснациональных корпораций и региональной интеграции. США, Австралия, Западная Азия и Евросоюз являются лидирующими полюсами привлечения этих работников.

Одним из основных признаков мобильности трудовых ресурсов является пересечение административных границ (района, города, региона, страны). Исходя из этого, мобильность трудовых ресурсов подразделяется на:

¹³Яхменев П.А. Миграционная политика и совершенствование регулирования миграции // Социальные аспекты конкурентоспособности человека, общества, государства: Коллективная монография/ Под общ.ред. Н.А. Волгина. - М.: Изд-во «Проспект», 2004.- С. 247.

- внутреннюю - перемещение населения внутри одной страны; бывает сельская (село – город), городская (город – село), межгородская (город – город), межсельская (село – село) мобильность трудовых ресурсов;

- внешнюю - связанную с пересечением государственной границы.

По временным параметрам мобильность трудовых ресурсов различают на:

- окончательную (безвозвратную), когда человек навсегда меняет постоянное место жительства;

- временную (возвратную), когда человек переселяется на какой-либо, достаточно длительный, но ограниченный период, причем нередко срок бывает заранее определен. Примером временной мобильности трудовых ресурсов может служить переселение на несколько лет для работы по контракту;

- сезонную, когда человек ежегодно перемещается в определенный срок, например на сельскохозяйственные работы;

- маятниковую (часто повторяющаяся), когда человеком совершаются регулярные поездки на работу;

По способу реализации мобильность трудовых ресурсов делится на:

- организованную, осуществляемую при участии государственных или общественных органов;

- неорганизованную, т.е. индивидуальную, самостоятельную, которая производится силами и на средства самих мигрантов. В соответствии с классификацией Международной организации труда различают пять основных типов мигрантов:

- переселенцы, переезжающие на постоянное место жительства;

- работающие по контракту, в котором четко оговорен срок пребывания в принимающей стране. В основном, это сезонные рабочие, приезжающие на уборку урожая, а также неквалифицированные или малоквалифицированные работники, занятые на подсобных работах;

- профессионалы, имеющие высокий уровень подготовки, соответствующее образование, практический опыт работы, а также преподаватели и студенты, перемещающиеся в мировой системе высшего образования;

- нелегальные иммигранты или лица с нерегулированным статусом, в том числе иностранцы с просроченной или туристической визой, занимающиеся, тем не менее, трудовой деятельностью. Миллионы представителей этой группы постоянно пребывают в США, странах Европы, Японии, южной Америки и даже Африки;

- беженцы – лица, вынужденные покинуть свою страну из какой-либо угрозы.

По экспертным оценкам, в Узбекистане ежегодно меняют место своего постоянного жительства 200,0-250,0 тыс. человек, в том числе более 100,0 тыс. человек титульного населения. Анализ валового объема миграции и его динамики свидетельствует хотя и о снижающемся, но еще отрицательном балансе.

Наибольший отток населения в Узбекистане пришелся на 1994 год, когда сальдо миграции составило 139,0 тыс. человек. С 2000 по 2012 годы из страны выехало 2 353,6 тыс. человек, а прибыло – 1 773,3 тыс. человек. Несмотря на отрицательное сальдо миграции в 580,3 тыс. человек, с 1991 года численность населения Узбекистана увеличилось на 9,3 млн. человек.

По мнению профессора Абдурахманова К.Х., основными экономическими факторами трудовой миграции в регионе являются:

- различие в уровне развития экономики стран-реципиентов и стран-доноров;
- спрос и предложение на рабочую силу на рынках труда;
- уровень оплаты труда в странах-экспортерах и в странах-импортерах;

- движение капитала¹⁴.

Данные факторы определяют не только внешнюю, но и внутреннюю трудовую миграцию. В Узбекистане уровень внутренней миграции составляет 8,9 %.

В Узбекистане основным направлением внутренней трудовой мобильности является перемещение людей из села в город. Сельско-городская миграция, в условиях страны, имеет положительные особенности: это мощный фактор повышения образования, приобретения новой специальности, профессионально-квалификационного роста и профессиональной мобильности сельских жителей. Именно эти обстоятельства для многих из них выступают главными побудительными мотивами при принятии решения о переезде в город.

Густонаселённые сельские районы республики перенасыщены рабочей силой, здесь тяжело решаются проблемы обеспечения занятости. В этих условиях вывод излишней рабочей силы из сельского хозяйства оправдан. При этом такая миграция не сопровождается демографическим кризисом и не оголяет трудовой потенциал села. По расчетам, она «забирает» всего около 4,0 % прироста населения и 6,0 % прироста трудовых ресурсов села. В последнее время миграция из села в город несколько уменьшилась.

Современный миграционный прирост городов за счёт сельской местности находится в пределах 20 тысяч человек в год. Это в 1,3-1,4 раза ниже, чем в середине и конце 80-х годов XX века. Это связано с одной стороны, увеличением земель под личные подсобные хозяйства, развитием несельскохозяйственных видов трудовой деятельности и сельского предпринимательства, что сдерживает отток населения. С другой стороны, в городах усиливаются процессы вывода с предприятий избыточной рабочей силы, которые не компенсируются вводом новых

¹⁴ Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат и қисодиёти. - Т.: Мехнат, 2009. - Б.256.

рабочих мест, что уменьшает миграционную емкость городов, снижает спрос на дополнительную рабочую силу.

Внутриреспубликанские межобластные потоки миграции формируются в основном в густонаселенных регионах Ферганской долины и Самаркандской области, а направлены в Ташкентскую агломерацию, которая впитывает 50,0-55,0 % межобластных мигрантов. В определенной мере это способствует территориальному перераспределению населения. Для Узбекистана это имеет большое значение, т.к. территория его заселена крайне неравномерно.

Внешняя трудовая миграция в Узбекистане начала интенсивно увеличиваться с начала 2000 года. Основными факторами внешней трудовой миграции являются напряженность рынка труда и относительно низкий уровень цены рабочей силы.

В условиях избытка рабочей силы в Узбекистане ее экспорт способствует смягчению напряженности на местных рынках труда. По различным оценкам, за границей находится от 1,8 млн. до 3,5 млн. трудовых мигрантов из нашего региона¹⁵.

Как и прежде, основная часть иммиграции и эмиграции приходится на территорию СНГ. Главными странами иммиграции являются Россия (одна треть от общего количества), а также соседние страны - Казахстан, Таджикистан и Кыргызстан. На эти четыре государства приходится более двух третей общего объема иммиграции.

В поисках достойной работы и оплаты за труд трудовые мигранты из Узбекистана отправляются и в дальнее зарубежье - США, Израиль, Грецию, европейские страны, Объединенные Арабские Эмираты, Турцию, Иран и другие. Однако рынки труда этих стран для граждан нашей республики малодоступны. Во-первых, имеются проблемы получения виз, во-вторых,

¹⁵ Боришполец К., Бабаджанов А. Миграционные риски стран Центральной Азии // Аналитические записки МГИМО (У) МИД России. Вып.2(22). – М., 2007.- С.4.

приходится преодолевать высокую конкуренцию с мигрантами из России, Украины и других стран СНГ, Восточной Европы, бывшей Югославии. Кроме того, сдерживающими факторами выступают отсутствие необходимого опыта, низкая конкурентоспособность рабочей силы, слабое знание иностранных языков и т.д. Поэтому масштабы этого миграционного потока относительно невелики. По некоторым оценкам, на долю всех стран дальнего зарубежья приходится не более 15,0-20,0 % от общей численности трудовых мигрантов из Узбекистана.

Необходимо отметить и то, что из общей численности участников внешней трудовой миграции более 50,0 % составляют сезонные работники. Только около 2,0-3,0 % трудовых мигрантов из Узбекистана занято квалифицированной и высококвалифицированной трудовой деятельностью.

В Узбекистане приняты необходимые меры для формирования и развития соответствующих структур по регулированию трудовой миграции. Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан в 1993 году было организовано Агентство по делам трудящихся-мигрантов, которое было реорганизовано и переименовано на Агентство по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. Для регулирования процессов трудоустройства граждан за рубежом в городах Ташкенте, Нукусе, Карши, Бухаре и Фергане созданы региональные хозрасчетные бюро по трудоустройству граждан за рубежом.

Хотя Узбекистан, в основном, экспортирует трудовые ресурсы, он в то же время принимает иностранную рабочую силу. Однако объемы привлекаемой иностранной рабочей силы гораздо меньше, чем внешняя занятость населения Узбекистана. В основном, это граждане Турции, Кореи, Афганистана, Китая, а также республик Центральной Азии.

2.2. Регулирование рынка труда в независимом Узбекистане

Регулирование государством рынка труда, в частности повышение уровня занятости трудоспособного населения осуществляется в основном двумя путями:

1. Непосредственное создание новых рабочих мест за счёт государственных расходов, чаще всего, для выполнения работ в интересах общества. Кроме создания новых государственных предприятий, это, работа в области охраны окружающей среды, строительства автомобильных и железных дорог, а также организация общественных работ - благоустройство мест проживания и т.п.

2. Создание в законодательном порядке и практически:

- во-первых, действительно конкурентной среды, т.е. создание для малого бизнеса равных условий функционирования, ограждая его от антиконкурентных действий монополистов;
- во-вторых, создание относительно лучших по сравнению с крупными предприятиями условий.

Предполагается, что в результате этого малые предприятия развиваясь, будут создавать новые рабочие места, содействуя занятости населения.

Основным источником стимулирования малого бизнеса является банковская система, тогда как их поддержка является, в основном, государственной прерогативой. В странах с рыночной экономикой вмешательство государства в экономическую деятельность предприятий носит преимущественно косвенный характер, то есть, путём регулирования налогообложения и кредитно-финансовых механизмов.¹⁶

В Узбекистане в результате осуществления системных мер, направленных на последовательное решение проблем обеспечения занятости населения и создания новых рабочих мест, численность занятых в экономике

¹⁶ Данные Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан // <http://www.stat.uz>.

достигла около 11,9 млн. человек. Доля занятого населения в негосударственном секторе экономики составила 80,0%, в том числе в малом бизнесе и частном предпринимательстве – 75,0%. Наиболее высокие темпы роста занятости происходят в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения, торговле и общественном питании, транспорте и связи.

Наблюдаются позитивные тенденции и в отраслевой структуре занятости. Существенно сократилась занятость в сельском хозяйстве, в котором в начале 1990-х трудились свыше 40,0% от общего числа занятых работников в отраслях экономики.

В начале 2013 года в данной отрасли было занято только 25,0% от общего числа занятых работников. В то же время значимый рост занятости произошли в сфере услуг и транспорта с 36,0 до 52,0%, а также в строительстве¹⁷.

Данная положительная, на наш взгляд, тенденция в изменении отраслевой структуры приближается к структуре занятости в развитых странах.

В Узбекистане разработана и последовательно реализуется национальная модель создания новых рабочих мест в отраслях экономики, которая (рис. 2.2.1.)

¹⁷ Данные Министерства труда и социальной защиты населения // [http:// www.mexnat.uz](http://www.mexnat.uz).

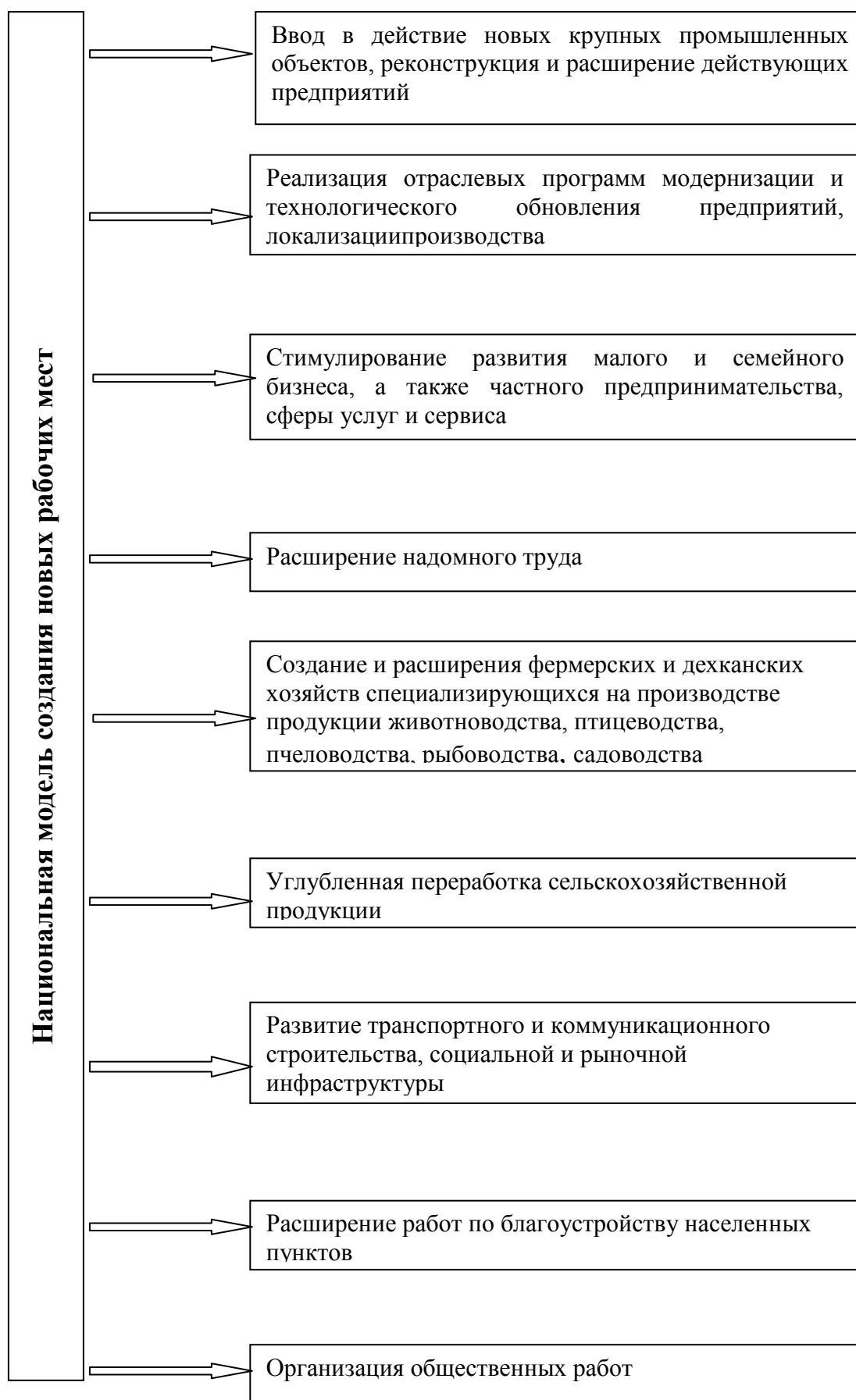


Рис.2.2.1.Национальная модель создания новых рабочих мест

Реализация этих государственных и региональных целевых программ позволила увеличить количество новых рабочих мест с 85 тысячи в 1995 году до 996 тысяч в 2012 году.¹⁸

В решении острейшей для Узбекистана социальной проблемы – в обеспечении занятости населения особенно высока роль малого бизнеса и частного предпринимательства. Если в 2000 году из общего числа занятого населения в экономике страны 49,7 % трудились в этом секторе, то в 2005 году этот показатель достиг 64,8 %, а в 2012 году – 75,0 %. А количество новых рабочих мест, созданных в этом важнейшем секторе экономики страны, с 1995 года возрос более чем в 13 раз¹⁹. За 2005-2012 годы в экономике страны было введено более 6,0 миллионов новых рабочих мест, из них более 60,0 % - в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства.²⁰

В малом секторе национальной экономики ускоренно развивается сфера услуг. В настоящее время ее доля в ВВП страны составляет более 52,0 %. Наиболее высокими темпами растут высокотехнологичные и инфраструктурные виды услуг, такие как услуги связи и информатизации, компьютерное программирование, ремонт и обслуживание технологического оборудования, финансово-банковские услуги и другие, что способствует созданию дополнительных рабочих мест.

В республике ежегодно создаётся около 80 тысяч рабочих мест в секторе домашнего труда. В его разные сферы вовлечены более 208 тысяч многодетных женщин, инвалидов и других граждан, нуждающихся в социальной защите. В стране создана целостная система стимулов для предприятий, работодателей и населения, занимающегося домашним трудом.

¹⁸ Данные Министерства труда и социальной защиты населения // [http:// www.mexnat.uz](http://www.mexnat.uz).

¹⁹ Там же.

²⁰ Там же.

В частности, предприятия освобождены на 5 лет от уплаты единого социального платежа в размере средств, выплаченной надомникам заработной платы, налоговые льготы на имущество, переданное надомникам и другие²¹.

Надомный труд позволяет привлечь к труду большую часть населения, в том числе в сельских населенных пунктах с избыточными трудовыми ресурсами, путем размещения заказов промышленных предприятий. Кооперация с надомниками позволяет крупным промышленным предприятиям наладить работу по семейному производству или освоению новой продукции, освободить производственные площади для высокотехнологичной продукции, путем передачи надомникам части операций, требующих больших трудозатрат.

За период 2006-2012 годы предприятиями страны созданы 874,0 тыс. рабочих мест надомного труда по трудовым и подрядным договорам с населением. Кроме того, в результате роста экономической активности населения, обеспечения благоприятных условий для занятости населения создано более 302,1 тыс. рабочих мест в сфере надомного предпринимательства и ремесленничества.

Осуществляемые в Узбекистане реформы, в первую очередь, направлены на обеспечение достойного уровня и качества жизни каждого гражданина страны. Рост доходов населения во многом зависит от их занятости.

Доходы населения – это совокупность денежных и натуральных средств, полученных или произведенных домашними хозяйствами за

²¹Указ Президента Республики Узбекистан № УП-3706 от 5 января 2006 года «О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда» // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2006 г., № 1, ст. 1; 2009 г., № 25, ст. 282; 2010 г., № 52, ст. 511.

определенный период. Их роль в жизнедеятельности человека определяется тем, что уровень и структура потребления населения прямо зависят от величины (размера) дохода (рис. 2.2.2).

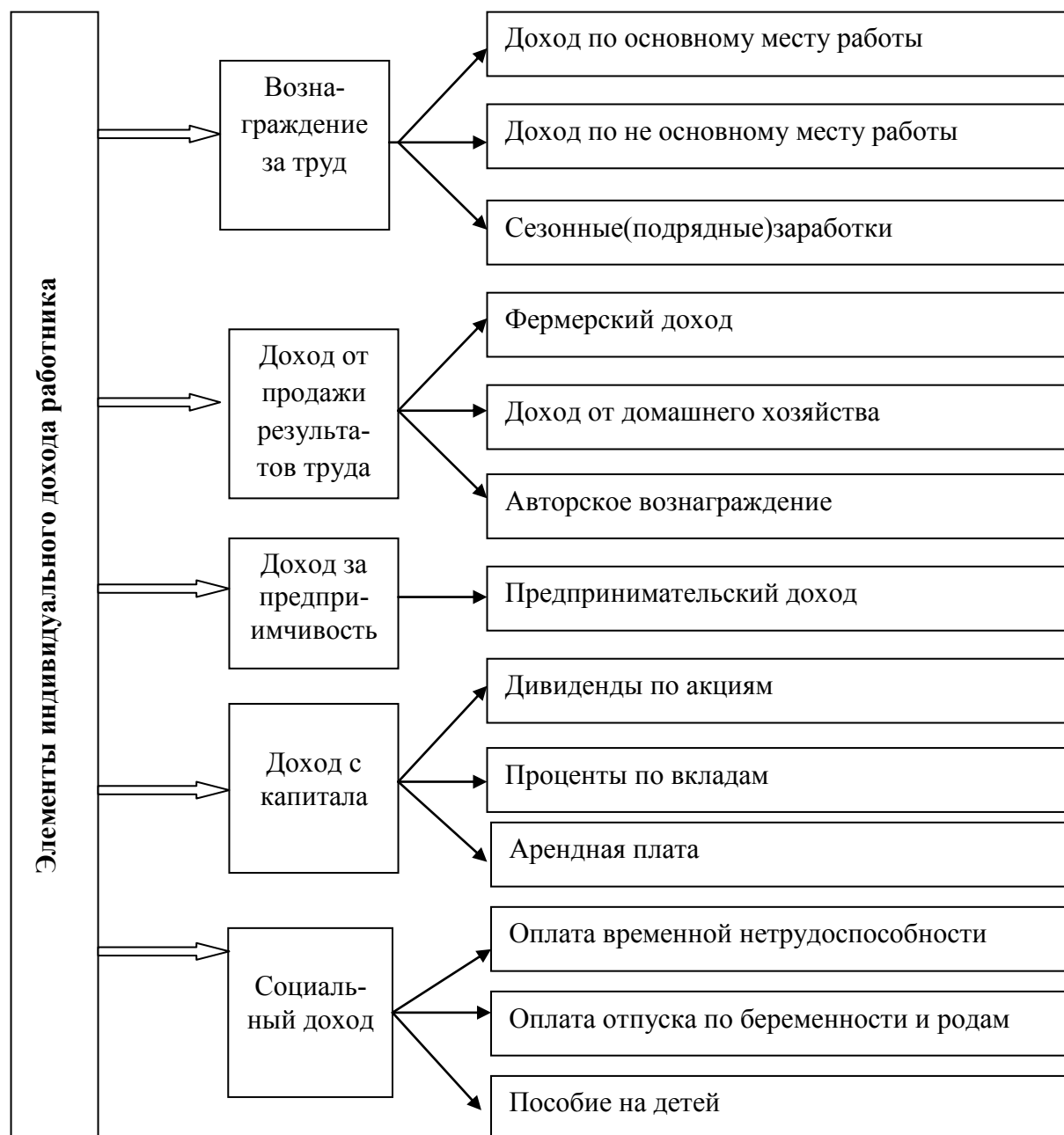


Рис. 2.2.2. Элементы индивидуального дохода работника

По вещественной форме доходы подразделяются на денежные и натуральные:

1. Денежные доходы населения это:

- все поступления денежных средств в виде оплаты труда работающих лиц; пенсии, стипендии, различные пособия;
- доходы от собственности в виде процентов, дивидендов, ренты;
- поступления денег от продажи акций, ценных бумаг, недвижимости, скота, продуктов сельского хозяйства, различных изделий и других товаров;
- оплата оказанных на сторону различных услуг и другие.

2. Натуральные доходы населения включает:

- все поступления продуктов сельского хозяйства: продуктов земледелия, скотоводства, птицеводства;
- различных изделий, услуг и другой продукции в натуральной форме, получаемых с приусадебных, садово-огородных участков, личного подворья, домашнего хозяйства, самозаготовки даров природы, предназначенных для личного, семейного потребления.

Переход на рыночные отношения изменил прежнюю структуру доходов населения. Появились новые источники доходов (предпринимательский доход, доход от собственности), изменилась и роль отдельных источников доходов, их значимость для различных групп населения.

Доход от предприимчивости, или предпринимательский доход, который является вознаграждением предпринимателя за выполнение им функций (соединение труда, капитала, природных ресурсов в единый процесс производства товаров и услуг; принятие решений по управлению фирмой, внедрение инноваций, риски, связанные с вложением средств). Этот доход образуется за счет части прибыли, остающейся в распоряжении предпринимателя после уплаты процентов за кредит, является переменной величиной и зависит от эффективности хозяйствования.

Формирование доходов населения происходит под воздействием множества факторов. К их числу можно отнести факторы, зависящие от самого человека, его отношение к труду, образовательный,

профессиональный и трудовой потенциал. Немаловажное значение при формировании доходов имеют форма собственности предприятия, его организационно-правовая форма, отрасль, в состав которой входит предприятие, место расположения, развитость социально-трудовых отношений.

В Узбекистане в структуре баланса денежных доходов населения отчетливо прослеживается тенденция: если раньше основным источником дохода населения была заработная плата, то сейчас все весомым становятся доходы от предпринимательства. Если по сравнению с 2000 годом реальные доходы на душу населения выросли в 8,6 раза, то за последние 12 лет доля доходов от предпринимательской деятельности и собственности, включая доходы от сельского хозяйства, в совокупном доходе домохозяйств выросла более чем в четыре раза²².

Поэтому закономерно, что в 2012 году международно признанный Институт Легатум (Великобритания) в своем Индексе благополучия и процветания поставил Узбекистан на 64-е место среди стран мира. При этом по уровню социального благосостояния, включая продолжительность жизни, благополучие семьи, низкую безработицу, доступ к социальной инфраструктуре, Узбекистан в мировом сообществе устойчиво занимает одно из высоких мест.

Безусловно, заработная плата является основным источником доходов значительной части населения, работающей по найму. Определяющими факторами роста зарплаты становятся интенсификация производства и рост производительности труда за счет модернизации и технического перевооружения предприятий, проведение жесткой финансово-кредитной и денежной политики. Совершенствуется и система оплаты труда, предусматривающая усиление стимулирующей роли заработной платы, более

²² Основные тенденции и показатели экономического и социального развития Республики Узбекистан за годы независимости (1990-2010 гг.) и прогноз на 2011-2015 гг. – Т.: Узбекистан, 2011. – С.73.

полного учета квалификации и особенностей трудовой деятельности работников. Повышение заработной платы имеет огромное общеэкономическое значение – ее рост стимулирует развитие предпринимательства в стране, служит сильным импульсом развития промышленности, сельского хозяйства.

Вместе с тем, если в Узбекистане в настоящее время заработная плата и другие доходы от предприятий составляют 34,5% от общего дохода населения, то доходы от предпринимательской деятельности, включая реализацию сельскохозяйственной продукции и другие, достигли 51,0 %²³

Обобщающим индикатором уровня и качества жизни людей является их самооценка, осознание своей принадлежности к той или иной группе населения. При этом наряду с доходами на душу населения учитываются такие важнейшие показатели качества жизни как:

- условия и стандарты проживания; обеспеченность населения благоустроенным современным жильем; развитие и благоустроенность среды проживания людей;
- наличие и качество необходимой инфраструктуры; обеспечение населения качественными потребительскими товарами, в том числе отечественного производства;
- доступ к качественному образованию и здравоохранению и другие;

В Узбекистане в настоящее время 97,0 % семей имеют собственное жилье, 90,0 % населения обеспечены всеми основными видами товаров длительного пользования, каждая третья семья имеет собственные легковые машины, на должном уровне обеспечиваются потребительскими продуктами. Поэтому по проводимым опросам в настоящее время около 50,0 % населения страны относит себя к среднему классу, в то время, как в 2000 году к среднему классу причисляли себя около 24,0 населения.

²³ Данные Госкомстата Республики Узбекистан //http: // www.stat.uz.

Малый бизнес и частное предпринимательство по своей сути служат постоянно расширяющейся базой для формирования среднего класса. Это социальная прослойка – средний класс собственников, заинтересованный в развитии малого бизнеса и частного предпринимательства и защите, в первую очередь, своей собственности, а в конечном итоге в сохранении мира и стабильности в стране в целом, в современных условиях становится все более прочной опорой экономического и социального прогресса Узбекистана.

2.3. Основные направления совершенствования государственного регулирования рынка труда

Несмотря на все антикризисные программы многих государств мира и предпринимаемым им мерам по сдерживанию и нейтрализации продолжающегося глобального финансово-экономического кризиса и его последствий, положение дел в национальных экономиках, особенно состояние занятости трудоспособного населения не только не улучшается, а наоборот, по некоторым параметрам, имеет тенденцию к ухудшению. Так общий рост безработицы в мире, по прогнозам, к 2015 году увеличится с нынешних 200 млн. человек до почти 208 миллионов (табл.2.3.1).

Таблица 2.3.1.

Динамика и прогноз роста безработицы в мире (млн. чел.)²⁴

Регионы мира	2007 г.	2012 г.	2013 г.	2015 г.
Страны с развитой экономикой	29,1	44,0	45,5	45,3
Центральная и Юго-Восточная Европа (без членов ЕС) и страны СНГ	14,3	15,0	15,0	14,9
Восточная Азия	31,6	38,4	39,5	40,8
Юго-Восточная Азия и регион Тихого океана	16,4	14,0	14,3	14,8
Южная Азия	25,1	24,8	25,7	27,1
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	18,3	17,9	18,9	20,2
Ближний Восток	6,4	8,0	8,3	8,8
Северная Африка	6,2	7,4	7,6	8,0
Страны Африки южнее Сахары	22,2	25,9	26,6	28,0
Мир	169,7	195,4	201,5	207,8

При этом каждый год население в мире возрастает на 83,0 млн. человек, 82,0 млн. из которых рождаются в развивающихся странах. Неспособность рынков труда этих стран обеспечить занятость трудоспособного населения приводит к «вытеснению» около 2,5 млн. чел. каждый год, которые иммигрируют в развитые страны за поиском работы, что составляет две трети прироста населения последних²⁵.

В этих условиях правительствам государств мира требуется проведение эффективной политики занятости трудоспособного населения.

²⁴ ILO. Trends Econometric Models, April 2013 // <http://www.ilo.org>.

²⁵ Управление миграцией: история и современность великих переселений // Экономическое обозрение. - 2006. - № 2. - С. 19.

Политика занятости во взаимосвязи с экономической и социальной политиками реализует экономическую и социальную функции занятости. Экономической функцией занятости является обеспечение работников экономически целесообразными рабочими местами в целях создания материального и духовного богатства общества. Показателем для измерения ежегодно создаваемого богатства служит валовой внутренний продукт (ВВП). Иначе говоря, экономическая функция занятости заключается в создании предпосылок для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Реализация экономической функции зависит от полноты занятости трудоспособного населения на рабочих местах и эффективности использования как рабочих мест, так и рабочей силы. Поэтому достижение полной, продуктивной и эффективной занятости является важнейшей задачей социально-экономической политики в широком смысле, включая и политику занятости, доходов и инвестиционную политику.

Эффективная занятость должна обеспечить достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Данное определение дает полную характеристику экономической эффективности с качественной стороны. Его недостаток состоит в количественной неопределенности, невозможности измерить с помощью одного показателя. Эта трудность в значительной степени устраняется с помощью системы показателей. Наиболее подходящими, обеспечивающими достаточно глубокое представление об эффективной занятости, являются следующие показатели:

- уровень занятости населения профессиональным (оплачиваемым) трудом;
- уровень занятости трудоспособного населения или трудовых ресурсов в общественном хозяйстве;

- оптимальность распределения трудоспособного населения (или трудовых ресурсов) по сферам общественно полезной деятельности;
- рациональность структуры распределения трудоспособного населения по профессиям, отраслям и секторам экономики;
- норма безработицы. Ее соотношение с естественным уровнем безработицы.

Экономическая теория еще со времен классиков указывает на четыре возможных способа увеличения занятости:

1. Улучшение организации хозяйственной деятельности, повышение надежности стратегического планирования и за счет этого уменьшение фрикционной безработицы.

2. Установление достойной реальной зарплаты, за которую можно располагать добавочным трудом, что сократит добровольную безработицу.

3. Увеличение предельную физическую производительность труда в отраслях, выпускающих товары, от цены которых зависит полезность денежной зарплаты.

4. Повышение цены товаров, приобретаемых не наемными работниками, а их работодателями.

Ускоренный рост индустриальной занятости в республике становится благоприятной тенденцией, обусловленной успешной реализацией стратегии промышленной политики и приоритетным развитием трудоемких производств. Наблюдается рост объемов промышленного, жилищного и дорожного строительства вследствие чего растет и занятость в этой сфере.

Изменения в структуре занятости произошли также в процессе разгосударствления в экономике. Произошёл отток рабочей силы из государственного сектора в частный сектор экономики. Формируется средний класс собственников, предпринимателей, фермеров. В результате реформирования экономики прирост занятости обеспечивают, главным образом, малый бизнес, а основная масса работающего населения приходится

на негосударственный сектор. Увеличивается и доля самозанятых лиц, т.е. работающих самостоятельно или с партнёрами. Это, прежде всего, семейные предприятия в которых люди могут трудиться, не получая оплаты.

Занятость в аграрном секторе снизилась, а в сфере услуг возросла. Наблюдается миграция квалифицированных кадров и специалистов, связанная с переходом части из них в сферу услуг, малое предпринимательство и торговлю. Такие значительные сдвиги в распределении работающих, увеличение негосударственных форм занятости привели к появлению конкуренции на рынке труда.

Переход к рыночным отношениям неизбежно сопровождается безработицей. Большинство безработных составляют женщины, лица пожилого возраста, молодёжь, выпускники вузов, то есть, наименее защищенные социальные группы населения. Численность людей, ищущих работу, имеет тенденцию к увеличению, однако, при этом, численность обращающихся в службы занятости не только не растёт, но даже уменьшается. Это, в основном, объясняется недостаточно эффективной работой служб занятости.

По данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, на 1 января 2013 года 6,0 тыс. человек состояли на учете в органах по труду, как ищущие работу. Численность безработных, определенных по «Методике расчета незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве», утвержденной Постановлением Кабинета Министров №106 от 24 мая 2007 года, составила 626,3 тыс. человек. Соответственно уровень безработицы в Узбекистане в 2012 году составил 4,9 % от экономически активного населения.

На рынке труда районными (городскими) Центрами содействия занятости и социальной защиты населения осуществляется комплекс адресных мер по предоставлению услуг незанятому населению, безработным, выпускникам колледжей, лицам, уволенным со срочной военной службы,

инвалидам, женщинам неработающим в связи с семейными обстоятельствами и др.

Основная часть трудоустроенных пришлась на Ферганскую, Самаркандскую, Андижанскую, Ташкентскую, Кашкадарьинскую, Наманганскую, Бухарскую, Сурхандарьинскую области и Республику Каракалпакстан.

В структуре трудоустроенных данными Центрами преобладают впервые ищущие работу, работники, высвобожденные по собственному желанию и в связи с реорганизацией, ликвидацией предприятий, а также молодежь в возрасте до 30 лет – 261,5 тыс. человек.

Ускоренное развитие малого бизнеса и частного предпринимательства, создание максимально благоприятной деловой среды способствовало созданию на малых предприятиях и микрофирмах, фермерских хозяйствах, а также в индивидуальном предпринимательстве значительного количества новых рабочих мест. Они, в основном, созданы в сфере услуг и сервиса, благодаря росту доходов и покупательского спроса населения, в первую очередь в сельской местности. Опережающими темпами растет занятость в таких сферах сервиса и услуг, как торговля, общепит, ремонт и обслуживание техники и автомобилей, оказание бытовых, коммунальных, транспортных услуг.

Принятие мер по поддержке отечественных товаро производителей, в рамках Антикризисной программы, также способствовало созданию дополнительных рабочих мест на малых компактных промышленных предприятиях.

В трудоустройстве населения все более весомую роль играет использование возможностей организации домашнего труда, развитие семейного предпринимательства, национального ремесленничества. В этот процесс вовлечено свыше 8 тыс. предприятий промышленности, строительства, транспорта, связи, сферы услуг, в которых на основе

кооперации с надомниками по трудовым договорам обеспечена занятость 51,7 тыс. человек.

Мощный импульс развитию надомничества придают меры по организации, стимулированию и поддержке семейного предпринимательства, национального ремесленничества. Так, в 2012 году 131,7 тыс. человек были вовлечены в надомный труд путем, организации семейного предпринимательства, преимущественно в сфере народных промыслов в традиционных центрах ремесленничества - Бухаре, Самарканде, Хиве, Гиждуване, Коканде, Маргилане, Шахрисабзе, Чусте и других городах.

Для содействия трудоустройству граждан, в том числе, выпускников образовательных учреждений, сокращения сроков поиска работы проводились ярмарки рабочих мест. Наряду с этим, на основе использования в деятельности территориальных органов по труду и социальной защите населения современных информационных технологий, модифицированных программ поиска работы «Вакансия», «New Job», сайтов министерства и его территориальных органов осуществлялось предоставление активно ищущим работу гражданам интерактивных услуг о рабочих местах, потребностях рынка труда и возможностях трудоустройства.

Для обеспечения занятости социально-уязвимых категорий населения - это инвалиды, выпускники образовательных учреждений, впервые ищущие работу, неработающие женщины, имеющие малолетних детей, лица освобожденные от исполнения наказания, уволенные со срочной военной службы и другие категорий населения, испытывающие трудности на рынке труда, было зарезервировано 107,1 тыс. рабочих мест.

В целях повышения конкурентоспособности безработных на рынке труда и обеспечения их трудоустройства по востребованным экономикой специальностям, была осуществлена профессиональная подготовка безработных. Они обучались, в соответствии с заключенными договорами, в базовых профессиональных колледжах, по таким имеющим большой спрос

на рынке труда специальностям, как швеи, ткачи, вязальщики, электрики, сварщики, маляры, штукатуры, операторы компьютерной техники, и др.

В 2012 году введен в эксплуатацию Центр профессионального обучения в г. Ташкенте на 360 ученических мест с общежитием на 100 мест, построенный за счет грантовых средств Правительства Республики Корея в размере около 4,0 млн. долларов США, в котором осуществляется обучение по таким востребованным рынком труда направлениям, как:

- ремонт и техническое обслуживание автомобилей;
- машиностроительное производство;
- электроника и информационные технологии.

Региональными Центрами содействия занятости и социальной защиты населения безработные лица направляются и на выполнение оплачиваемых общественных работ по благоустройству территорий населенных пунктов, на строительстве и ремонте шоссежных дорог, объектов инфраструктуры и другим направлениям, включая проведение мелиоративных работ.

В целях обеспечения занятости выпускников профессиональных колледжей разработаны и утверждены комплексные меры, предусматривающие заключение трехсторонних договоров между предприятиями, колледжами и выпускниками по прохождению производственной практики с последующим трудоустройством на конкретных предприятиях и организациях. По этой системе «колледж-предприятие» выпускники профессиональных колледжей были закреплены за свыше 92,9 тыс. предприятиями и организациями.

Вместе с тем, проблема занятости в Узбекистане сохраняет свою остроту из-за ожидаемых высоких темпов прироста населения в трудоспособном возрасте и активного высвобождения рабочей силы, в связи с ростом производительности труда, активизацией процессов банкротства, перепрофилирования предприятий и другими рыночными преобразованиями экономики.

Формирование рыночных отношений в сфере занятости изменило принципы, а также количественные и качественные характеристики взаимодействия спроса и предложения рабочей силы. Демографические факторы и структурная перестройка экономики, вызывает рост фрикционной и структурной безработицы и снижает эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов.

Во все большей степени это затрагивает интересы самой перспективной части экономически активного населения – молодежи, профессиональное обучение которой не всегда соответствует современной структуре спроса на кадры.

Система профессионального образования медленно реагирует на происходящие изменения, на новые социально–экономические реалии, не своевременно перестраивает свою деятельность по повышению качества подготовки кадров и приведению его в соответствие с требованиями работодателей.

Наряду с этим, и рынок труда еще не нацелен на максимально эффективное использование рабочей силы, особенно квалифицированных рабочих и специалистов, на достойную оплату их труда. Эти и другие факторы предопределяет дисбаланс системы «спрос - предложение» на рынке труда, что усугубляется несовершенством механизма взаимосвязи системы «субъект рынка труда – профессиональные колледжи – экономика».

В условиях Узбекистана главным механизмом регулирования занятости является обеспечение ввода дополнительных рабочих мест. Эта основная задача политики занятости на государственном и региональном уровнях.

Официальные показатели безработицы по Узбекистану невелики – не более 0,4-0,5%. Это объясняется несовершенством методики расчета безработицы, в соответствии с которой безработными считаются только лица, зарегистрированные на бирже труда. Уровень безработицы,

исчисленный на базе выборочных обследований занятости населения, осуществленный Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан составляет 3,5-4,0 % (без учета сезонной и неполной занятости). По данным же Всемирного банка, без учета разовых работ, выезда на заработки за рубеж и некоторые другие, уровень безработицы в стране достигает 6,0 %.

По международным критериям и этот уровень безработицы считается невеликим. Однако, при этом, необходимо учитывать то, что немалое число трудоспособного населения занято на работе неполную рабочую неделю или неполный рабочий день, имеет сезонную или временную работу, случайные дневные заработки. Невысокие доходы населения в бюджетной сфере и сельском хозяйстве также усиливают ощущение неполноценной занятости.

Эти и другие проблемы вызывают распространение неофициального сектора занятости, в котором по некоторым данным занято не менее треть экономически активного населения. Увеличиваются и масштабы нелегальной трудовой миграции за рубеж.

Учитывая это в условиях дальнейшей либерализации экономики регулирование рынка труда должно осуществляться преимущественно экономическими механизмами. Для увеличения спроса на рабочую силу государство стимулирует усиление инвестиционной активности хозяйствующих субъектов, расширение ее масштабов, проявляющееся в увеличении количества рабочих мест. С этой целью используются различные экономические рычаги, из которых наиболее эффективные — изменение процентных ставок банковских кредитов и налоговых ставок на доходы хозяйствующих субъектов. Удешевление кредитных ресурсов означает для них снижение затрат на производство продукции, услуг и соответственно увеличение массы прибыли, что непосредственно стимулирует расширение масштабов хозяйственной деятельности.

Важное значение для определения уровня занятости имеют интегральные показатели состояния рынка труда, отражающие одновременно характер и спроса и предложения, соотношение этих параметров рынка. Один из наиболее распространенных интегральных показателей - коэффициент напряженности состояния рынка труда, рассчитываемый как отношение количества безработных (официально зарегистрированных или фактических) к количеству свободных рабочих мест, вакансий, позволяющий определить численность безработных в расчете на одно вакантное рабочее место. На основе информации, полученной в результате мониторинговых исследований, разрабатываются балансы спроса и предложения рабочей силы в масштабе страны, а также на региональном и местном уровнях.

Для целей анализа, обоснования превентивных регулирующих мер целесообразно разрабатывать отчетные, плановые (на период от 1 года до 5 лет) и прогнозные (на 5-10 и более лет) балансы. В расчетах показателей баланса следует использовать методику Международной организации труда, которая позволяет более точно определить параметры и показатели рынка, в особенности объем предложения рабочей силы, его составляющие. Для построения баланса используется двусторонняя схема, т.е. он состоит из двух разделов: в первом отражены рыночные ресурсы рабочей силы, во втором — рыночная потребность.

Для анализа состояния предложения рабочей силы используются соответствующие показатели, в составе которых различают две группы:

- абсолютные;
- относительные.

Основные показатели первой группы следующие:

- численность официально зарегистрированных безработных;
- фактическая численность безработных;
- объем скрытой безработицы;
- длительность потери работы (средняя, максимальная, минимальная);

- численность безработных с различными сроками потерь работы (один месяц, три месяца, полгода, год, более года);
- численность безработных по регионам страны (крупным, средним, малым), численность экономически активного населения, численность трудоспособного населения и др.

Наиболее значимые показатели второй группы следующие:

- уровни регистрируемой и фактической безработицы, рассчитываемые, как отношение соответственно численности зарегистрированных или фактических безработных к численности экономически активного (или трудоспособного) населения;
- удельный вес в общей численности безработных лиц, не имеющих работы в различные периоды времени и в их составе лиц, имеющих стаж безработицы более одного года;
- удельный вес в общей численности безработных лиц различных возрастов (молодежи, активного трудоспособного, предпенсионного и пенсионного возрастов);
- доля в общей численности незанятых лиц различных профессий и др.

Предложение рабочей силы на рынке труда образует часть экономически активного населения, в составе которой выделяют следующие группы:

- население, которое не занято, ищет работу;
- часть занятого населения, которая не удовлетворена работой и подыскивает другую;
- часть занятого населения, которая ищет дополнительную (вторую) работу для увеличения своего дохода;
- часть занятого населения, которая ищет работу из-за опасения (риска) потерять имеющуюся по различным причинам (неудовлетворенность работодателей результатами труда работников, наличие возможности банкротства предприятий и др.).

Актуальной научной задачей на современном этапе является разработка целостного организационно-экономического механизма создания новых рабочих мест в сфере малого и частного бизнеса, который обеспечит долговременную занятость трудовых ресурсов (рис. 2.3.1).

Организационно-экономический механизм создания новых рабочих мест состоит из совокупности организационных, ресурсных, правовых, методических и других составляющих его элементов, форм их взаимодействия, а также последовательность их реализации.

Организационно-экономический механизм создания новых рабочих мест состоит из пяти этапов, охватывающих основные функции управления (планирование, организацию и контроль) при создании новых рабочих мест.

В свою очередь, каждый из этапов подразделяется на ряд подэтапов, на каждом из которых решается конкретная задача на определенном иерархическом уровне управления.

Первые три этапа организационно-экономического механизма создания новых рабочих мест реализуются на основе первичной информации, поступающей от субъектов малого бизнеса, территориальных органов статистики и служб занятости населения.

Анализ и прогнозирование занятости выполняется органами местной власти и Центрами занятости. Для аналитического прогнозирования необходимо учесть факторы, влияющие на динамику занятости: демографические, социально-экономические и природно-сырьевые.

Оценка состояния рынка рабочей силы производится на начало планируемого периода на основе двух частных показателей, определяющих уровень официально зарегистрированной безработицы и напряженности на рынке труда.



Рис. 2.3.1. Организационно-экономический механизм создания новых рабочих мест

Анализ состояния рынка рабочей силы выполняют органы местного самоуправления и территориальные органы занятости населения:

- уточняется общая численность населения;
- определяются трудовые ресурсы в целом и доля незанятых работников;

- устанавливаются уровни зарегистрированной безработицы и напряженности на рынке.

На втором этапе определяются потребности в финансовых ресурсах для создания новых рабочих мест на основании общей численности работников, нуждающихся в трудоустройстве, производится предварительный расчет общей потребности в финансовых ресурсах на создание новых рабочих мест, их распределения между получателями.

Научно обоснованное и рациональное распределение, предоставляемых государством, бюджетных финансовых средств между получателями – одна из важнейших составляющих системы управления занятости на местном уровне, непосредственно влияющая на эффективное использование государственных средств при последующей реализации на местном уровне программ создания новых рабочих мест.

Оценка инвестиционной активности получателей средств государственной поддержки при реализации программ создания новых рабочих мест производится экспертным путем на основе четырех частных показателей:

- 1) фактического уровня освоения средств государственной поддержки при реализации программ создания новых рабочих мест;
- 2) фактического уровня привлечения исполнителями инвестиционных проектов программ собственных (заемных) средств;
- 3) наличия перспективного инвестиционного проекта;
- 4) уровня достижения проектного количества рабочих мест.

Данная оценка характеризует эффективность использования средств государственной поддержки в целом.

Четвертый этап - отбор инвестиционных проектов и организация их финансирования на местном уровне осуществляется с учетом достижения основной цели - создания наибольшего количества рабочих мест с максимальной результативностью и включает следующие процедуры:

- определение технико-экономических показателей проектов и условий их реализации;
- обоснование критериев и оценка их относительного веса, т.е. установление системы приоритетов для последующего ранжирования проектов;
- расчет комплексного критерия и последующее ранжирование проектов.

Сопоставление проектов осуществляется на основе двух главных критериев: максимизации числа создаваемых или поддерживаемых рабочих мест и минимизации инвестиционных затрат. Используются также сопутствующие социально-экономические критерии (рост производства, сумма налоговых поступлений и т.д.).

На основе рангов проектов с учетом выделенных средств государственной поддержки и возможного привлечения финансовых ресурсов из других источников, отбираются проекты для инвестирования. Окончательный отбор проектов осуществляется при формировании программы создания новых рабочих мест и схем инвестирования проектов.

Важнейшая составная часть процесса организации экономического механизма - мониторинг результативности создания новых рабочих мест, осуществляемый на пятом, заключительном этапе реализации организационно-экономического механизма создания новых рабочих мест.

Завершающий этап организационно-экономического механизма состоит из следующих подэтапов:

- 1) диагностика процесса создания новых рабочих мест;
- 2) анализ и оценка динамики реализации проектов создания новых рабочих мест;
- 3) оценка состояния и перспектив развития предприятий, созданных для обеспечения новыми рабочими местами.

В ходе выполнения первого подэтапа создается информационная база социально-экономического мониторинга, которая представляет собой систематизированные статистические и социологические данные за время реализации мер в разрезе основных направлений мониторинга, нормативно-справочные материалы, сведенные в соответствующие регистры и базы данных. Информационными источниками мониторинга служат данные государственной статистической отчетности, результаты социологических опросов, материалы исполнительных органов государственной власти.

В целях контроля за эффективностью использования средств государственной поддержки проводится анализ и дается оценка динамики реализации проектов создания новых рабочих мест, определяется и перспективность функционирования создаваемых субъектов малого бизнеса.

При формировании рациональной отраслевой и территориальной структуры занятости важное значение приобретает ускоренное развитие сферы услуг, особенно в сельской местности и районах с моноотраслевой структурой экономики. Как показывает мировая практика во многих развитых странах, имеющих устойчивый экономический рост, доля занятых в сфере услуг составляет не менее 50,0 % и обеспечивается путем стимулирования и поддержки отраслей социальной и рыночной инфраструктуры.

Развитие производственной и социальной инфраструктуры в сельской местности неразрывно связано с решением задачи по ускоренному развитию и размещению малых производств, чрезвычайная важность развития которых определяется следующими региональными условиями:

- сосредоточение значительной доли резервов трудовых ресурсов в сельских поселениях, население которых характеризуется слабой территориальной подвижностью и высокими темпами прироста;

- невозможность рационального использования неравномерно размещенных природных и сырьевых, в том числе сельскохозяйственных, ресурсов, большими и крупными предприятиями;

- исторические традиции, сложившиеся трудовые навыки и психология местного населения, большая склонность к работе в семейных условиях или небольших коллективах.

Эффективному регулированию продуктивной занятости, в том числе трудовых ресурсов села, будет способствовать не только количественное увеличение рабочих мест, но и не в малой степени ликвидация диспропорции на рынке труда. Известно, что в них при постоянном спросе на квалифицированных работников наблюдается явный избыток неквалифицированной рабочей силы. Реальный сектор экономики испытывает нехватку квалифицированных рабочих, инженеров, специалистов информационных технологий, существует потребность в образованном, опытном управленческом персонале для малых предприятий, фермерских хозяйств.

Основное требование к системе образования со стороны малого предпринимательства, может быть сформулирована следующим образом – система образования должна обеспечить эту сферу:

- высокообразованными и постоянно воспроизводящимися специалистами, способных генерировать научно-технические открытия инновационного типа и быть открытыми к дальнейшему совершенствованию, познанию и внедрению нового;

- высокопрофессиональными кадрами менеджеров, способных управлять развитием производства с учетом современных требований;

- высокопрофессиональными кадрами рабочих специальностей, способными работать на современном оборудовании и использовать современные технологии.

Необходима разработка Концепции государственных образовательных стандартов, в которой были бы системно изложены основные компетенции, знания, навыки и умения, которым должен владеть ученик на каждом уровне среднего образования. При этом сумма компетенций, знаний и навыков общеобразовательной школы должны быть увязаны с государственными образовательными стандартами среднего специального, профессионального образования, обеспечивая преемственность этих стандартов не только в части объема знаний, но и в части навыков и компетенций.

Учитывая свойства малого и частного бизнеса, на наш взгляд, при регулировании занятости необходимо использование гибких систем организации труда. В Узбекистане половозрастная структура населения, высокий удельный вес сельского населения внедрение гибких форм занятости будет стимулировать развитие малого бизнеса и частного предпринимательства, надомного труда, способствовать росту эффективности и производительности труда, оплаты труда и доходов.

Гибкие системы рынка труда целесообразно использовать именно в малом бизнесе и частных предприятиях, так как непосредственно там дают большой положительный эффект.

В результате регулирования гибкого рынка труда меняется структура рабочей силы, увеличивается в ней доля женщин и молодежи. Для значительной части женщин и учащейся молодежи предпочтительнее быть занятой только часть рабочего дня, иметь гибкий режим труда.

В численности занятого населения страны значительную долю составляют женщины – 48,0 % (табл.2.3.2).

Число женщин, занятых в экономике увеличивается ежегодно в среднем 150-160 тыс. человек. Такой ускоренный рост женской занятости связан со структурными сдвигами в экономике. В республике в последние годы получили развитие трудоемкие отрасли, где преимущественно используется женская рабочая сила. Это в определенной мере

способствовало возрастанию потребности в женской рабочей силе. В Узбекистане достаточно быстрыми темпами развивалась сфера услуг. Реализация принятых в республике Программ по развитию данной сферы способствовали увеличению спроса на женскую рабочую силу. Расчеты показали, что за 2000 – 2012 годы 53,0 % общего прироста занятости приходилось на долю женщин.

Таблица 2.3.2.

**Гендерное разделение на рынке труда в Узбекистане
(в % общему числу занятого населения)**

Секторы экономики	Женщины	Мужчины
Промышленность	42,0	58,0
Лесное и сельское хозяйство	51,1	48,9
Строительство	12,8	87,2
Транспорт и связь	17,3	82,7
Торговля	53,7	46,3
Здравоохранение, спорт, социальная защита	78,3	21,7
Образование, культура, наука	68,7	31,3
Финансы, кредит, страхование	45,5	54,5

Уровень и отраслевая структура занятости женщин использования их труда являются важным социально-экономическим индикатором, отражающим уровень развития общества, качества жизни его членов. В республике уровень экономической активности женщин является достаточно высоким.

Несмотря на достаточно высокий образовательный уровень, женщины менее конкурентоспособны на рынке труда. Наиболее ярким показателем этого является положение женщин на текущем рынке труда, где они

составляют почти половину ищущих работу и более 60,0 % зарегистрированных безработных.

Учитывая это положение, необходимо разработать стратегию сдерживания роста численности безработных женщин являются поощрение создания новых рабочих мест в таких трудоемких отраслях, как производство текстильной продукции высокой степени готовности, переработка плодоовощной продукции, существенное повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда, расширение использования различных форм занятости, малого бизнеса и частного предпринимательства, семейного бизнеса, а также самозанятости.

По действующему законодательству органы государственной власти на местах должны резервировать рабочих места для лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работе. К данной категории населения относятся:

- одинокие и многодетные родители, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет и детей-инвалидов;
- молодежь, окончившая образовательные учреждения;
- лица, уволенные со срочной военной службы;
- инвалиды;
- лица предпенсионного возраста, состоящие на учете в районных (городских) центрах содействия занятости и социальной защиты населения в качестве ищущих работу;
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание, или подвергавшиеся принудительным мерам медицинского характера по решению суда.

С учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, органами государственной власти на местах по предложению районного (городского) Центра содействия занятости и социальной защиты населения рабочие места

могут быть зарезервированы и для других категорий граждан, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы²⁶.

В Республике Узбекистан государство поддерживает и развивает экономическую самостоятельность молодежи, ее участие в народных и кустарных промыслах, деятельность молодежных предприятий.

Молодежными предприятиями считаются предприятия, в списочном составе работающих которых доля молодых граждан до 30 лет составляет не менее 75,0 %, созданные учащимися школ, средних специальных учебных заведений, студентами высших учебных заведений дневной формы обучения, молодыми учеными для проведения научно-исследовательских, инновационных и внедренческих работ, а также созданные молодежными организациями для выполнения работ по производству товаров молодежного ассортимента и оказанию услуг²⁷.

Изменение структуры занятых внесло определенные коррективы в требования работников к условиям и оплате труда. Поэтому новые тенденции в развитии экономики пришли в противоречие с жестким нормированием условий труда, зародили новые формы организации и оплаты труда, нестандартные формы функционирования рынка труда. Поэтому для развития гибкого рынка труда необходимо стимулирование привлечения малыми и частными предприятиями женщин и молодежи, так как это помогает в решении проблемы безработицы в этих недостаточно защищенных сегментах рынка труда.

²⁶Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 186 от 20 августа 2008 года «Об утверждении Положения о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы» // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2008 г., № 34, ст. 333; СЗ РУ, 2010 г., № 13, ст. 96; 2011 г., № 1-2, ст. 4; 2012 г., № 44, ст. 507.

²⁷ Закон Республики Узбекистан «Об основах государственной молодежной политики в Республике Узбекистан» // Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1992 г., № 2, ст. 80; Ведомости ОлийМажлиса Республики Узбекистан, 1998 г., № 5-6, ст. 102; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2004 г., № 25, ст. 287; № 51, ст. 514; 2008 г., № 52, ст. 513.

Вместе с тем гибкий рынок труда позволяют трудоустроить часть трудоспособного населения, которая не может в силу определенных обстоятельств (здоровья, семейных обязанностей и т. д.) участвовать в производстве на основе жестких режимов труда. Расширению гибкого рынка труда способствуют структурные изменения в экономике, сокращение доли сельского хозяйства и промышленности и увеличение доли сферы услуг, особенно развитие информационных технологий и инфраструктуры.

Развитие гибкого рынка труда является одним из важных направлений регулирования занятости, которое в настоящее время способствует сокращению безработицы, стабильности рынка труда, повышению уровня жизни населения и экономическому росту.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выполненная нами выпускная квалификационная работа предопределяет следующие выводы и предложения:

Выводы:

Демографическими особенностями Узбекистана являются:

- продолжающийся, при относительном снижении темпов, рост численности населения;
- высокий удельный вес детского населения в возрасте до 18 лет в общей структуре населения;
- снижающийся в последние годы, но относительно высокий уровень рождаемости;
- высокий удельный вес лиц, ежегодно вступающих в трудоспособный возраст;
- сохраняющаяся неравномерность территориального расселения;
- рост миграционного оттока населения;

Анализ рынка труда страны показывает, что:

- темпы и масштабы создания новых рабочих мест в республике пока еще заметно ниже прироста числа желающих работать;
- низкая мобильность избыточных трудовых ресурсов села, из-за недостаточного уровня их квалификации и негибкости рынка жилья, препятствует их перемещению в населенные пункты с недостаточной или динамично расширяющейся занятостью;
- имеет место структурная и профессиональная несбалансированность спроса и предложения рабочей силы;
- несовершенство системы подготовки и переподготовки кадров не позволяет ей быстро переориентироваться на изменяющийся спрос на рабочую силу.

В Узбекистане пока еще не нашли решения ряд проблем, связанных с занятостью населения и эффективного регулирования рынка труда. Среди этих проблем можно выделить:

- прогнозирование занятости населения;
- определение направлений совершенствования инфраструктуры рынка труда;
- углубление институциональных реформ;
- повышение эффективности деятельности государственных служб занятости.

Предложения:

Для решения вышеуказанных проблем, а также создания новых рабочих мест в отраслях экономики и совершенствования государственного регулирования рынка труда нами предлагается:

- ввод в действие новых крупных промышленных объектов, реконструкцию и расширение действующих предприятий;
- реализацию отраслевых программ модернизации и технологического обновления предприятий, локализации производства;
- стимулирование развития малого и семейного бизнеса, а также частного предпринимательства, сферы услуг и сервиса;
- расширение различных форм надомного труда, прежде всего за счет кооперации с предприятиями по трудовым договорам;
- создание и расширения фермерских и дехканских хозяйств, специализирующихся на производстве продукции животноводства, птицеводства, пчеловодства, рыбоводства, садоводства и иной продукции;
- углубленная переработка сельскохозяйственной продукции;
- дальнейшее развитие транспортного и коммуникационного строительства, социальной и рыночной инфраструктуры;
- расширение работ по благоустройству населенных пунктов;
- организация общественных работ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

I. Нормативно-правовые документы

1. Конституция Республики Узбекистан // [http:// www. Lex.uz](http://www.Lex.uz).
2. Гражданский Кодекс Республики Узбекистан // <http:// www. Lex.uz>.
3. Налоговый Кодекс Республики Узбекистан // <http:// www. Lex.uz>.
4. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан// Ведомости ОлийМажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст. 65; 1998 г., № 5-6, ст. 102, № 9, ст. 181; 1999 г., № 1, ст. 20, № 5, ст.ст. 124, 112, № 9, ст. 229; 2001 г., № 5, ст. 89, № 9-10, ст. 182; 2002 г., № 1, ст. 20, № 9, ст. 165; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., № 37-38, ст. 280; 2009 г., № 52, ст.ст. 553, 554; 2010 г., № 51, ст. 483; 2012 г., № 37, ст. 421.
5. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» (новая редакция) // Ведомости ОлийМажлиса Республики Узбекистан, 1998 г., № 5-6, ст. 97; 1999 г., № 1, ст. 20, № 5, ст. 124, № 9, ст. 229; 2000 г., № 5-6, ст. 153; 2001 г., № 5, ст. 89; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2006 г., № 25-26, ст. 225; 2009 г., № 52, ст. 553.
6. Закон Республики Узбекистан «Об основах государственной молодежной политики в Республике Узбекистан» // Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1992 г., № 2, ст. 80; Ведомости ОлийМажлиса Республики Узбекистан, 1998 г., № 5-6, ст. 102; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2004 г., № 25, ст. 287; № 51, ст. 514; 2008 г., № 52, ст. 513.
7. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-3706 от 5 января 2006 года «О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда» // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2006 г., № 1, ст. 1; 2009 г., № 25, ст. 282; 2010 г., № 52, ст. 511.

8. Постановление Президента Республики Узбекистан от 6 апреля 2007 года № ПП-616 «О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения»

9. Постановление Президента Республики Узбекистан от 30 декабря 2009 года № ПП-1251 «О мерах по совершенствованию структуры Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан» // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).

10. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 186 от 20 августа 2008 года «Об утверждении Положения о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы» // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2008 г., № 34, ст. 333; СЗ РУ, 2010 г., № 13, ст. 96; 2011 г., № 1-2, ст. 4; 2012 г., № 44, ст. 507.

11. Рекомендация Международной организации труда № 189 « Об общих условиях для стимулирования и создания рабочих мест на малых и средних предприятиях» // [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org).

II. Труды Президента Республики Узбекистан И.А. Каримова

12. Каримов И.А. Развитие страны и повышение уровня жизни нашего народа – конечная цель всех демократических преобразований и экономических реформ. – Т.: Узбекистан, 2007.

13. Каримов И.А. Обеспечение приоритета интересов человека – главная цель всех проводимых реформ и преобразований. – Т.: Узбекистан, 2008.

14. Каримов И.А. Мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в условиях Узбекистана. – Т.: Узбекистан, 2009.

15. Каримов И.А. Концепция дальнейшего углубления демократических реформ и формирования гражданского общества в стране. – Т.: Узбекистан, 2010.

16. Каримов И.А. Все наши устремления и программы – во имя дальнейшего развития Родины и повышения благосостояния народа. – Т.: Узбекистан, 2011.

17. Каримов И.А. О роли и значении малого бизнеса и частного предпринимательства в реализации социально-экономической политики в Узбекистане // Народное слово, 18 февраля 2012 г.

18. Каримов И.А. Подготовка образованного и интеллектуально развитого поколения – как важнейшее условие устойчивого развития и модернизации страны // Народное слово, 15 сентября 2012 г.

19. Каримов И.А. Наша главная цель – решительно следовать по пути широкомасштабных реформ и модернизации страны / Доклад на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2012 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2013 год // Народное слово, 19 января 2013 г.

III. Книги, монографии

20. Абдувахидов Ф. Т. Кичик тадбиркорлик субъектларида хисоб-хисоботи шакллантиришнинг назарий ва услубий масалалари. – Т.: «Фан» нашриёти, 2006 й. – 103 бет.

21. Абдуллаев Ё., Юлдашев Ш. Малый бизнес и предпринимательство. – Т.: IQTISOD-MOLIYA, 2008. – 340 с.

22. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009. - 670 б.

23. Абдурахманов К.Х., Габзалилова В.Т. Совершенствование занятости населения на рынке труда Узбекистана // <http://www.rea.uz>.

24. Алексеев С.В. Правовое регулирование предпринимательской деятельности. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 502 с.

25. Анискин Ю.П. Организация и управление малым бизнесом. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 152 с.

26. Антология экономической классики. У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо.- М.: Эконов, 1993. - 486 с.

27. Артыков А.А., Зокирова Н.К., Абдурахманов О.К. Человеческий капитал в условиях реформирования и модернизации экономики. Монография. –Т.: Фан ва технология, 2008.

28. Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. – Т.: Фан, 2005.

29. Ата-Мирзаев О.Б. Особенности формирования новой демографической ситуации Узбекистана в годы независимости / Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. – Т., 2012.

30. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. Сост., научн. ред., послес. Капелнюшников Р.И. –М.: ГУ ВШЭ, 2003.

31. Биншток Ф.И. Государственное регулирование предпринимательской деятельности. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 197 с.

32. Боришполец К., Бабаджанов А. Миграционные риски стран Центральной Азии // Аналитические записки МГИМО (У) МИД России. Вып.2(22). – М., 2007.

33. Глобальные перспективы занятости - 2013 / Доклад Международной организации труда. [Электронный ресурс] // <http://www.ilo.org>

34. Гневашева В.А. Управление занятостью. Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2013. – 166 с.

35. Заирова Ф. Народонаселение и региональная экономика / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. –Т., 2009.

36. Ивахнюк И.В. Евразийская миграционная система: теория и политика. – М.: МАКС-Пресс, 2008.

37. Кадыров А.М., Совлиянц С.Г., Отто О.Э., Ахмедиева А.Т. Информационно-инновационное развитие Узбекистана. – Т.: Иктисодиёт, 2011. – 136 с.

38. Каору И. Как работают японские предприятия. - М: Экономика, 2006. [Электронный ресурс] // [http:// www.elib.org.ua/economic](http://www.elib.org.ua/economic).

35. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. /Пер. с англ. проф. Н. Н. Любимова; под ред. д.э.н., проф. Л. П. Куракова.- М.: Гелиос АРВ, 2002.

36. Кемпбелл Кэтрин. Венчурный бизнес: новые подходы. - М.: «Альпина Паблишер», 2008. — 428 с.

37. Концепция инновационного развития Республики Узбекистан на 2012-2020 годы. – Т.: Институт прогнозирования и макроэкономических исследований и Проект ПРООН «Поддержка в сфере инновационной политики и трансфера технологий», 2011.

38. Кризис: альтернативы будущего / Антология под ред. Бузгалин А., Линке П.. — М.: Культурная Революция, 2010. - 368 с.

39. Кузнецова И. И. Основы малого предпринимательства. – М.: Академия, 2011. -192 с.

40. ЛампертХ.Социальная рыночная экономика. Германский путь. - М.: Дело ЛТД, 1994. - 224 с.

41. Лапуста М.Г., Старостин Ю.П. Малое предпринимательство: Учеб.пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.:ИНФРА – М, 2008. – 443 с.

42. Лаффер А. Антология экономической классики. Т.2.— М.: Экономика,1993.

43. Линдбек А. Шведский эксперимент. – М., 1997.

44. Любецкий В.В. Мировая экономика (учебно-методический комплекс) – М.: МИ ЭМП, 2010.

45. Лютов А.А. Государственная политика США в области занятости и безработицы на рубеже XX – XXI веков – М.: Российская Академия Наук, Институт США и Канады, 2002.

46. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т. Т.1. – М., 1992.

47. Максакова Л.П. Миграция и рынок труда в Узбекистане // Миграция и рынок труда в странах Средней Азии (Материалы регионального семинара). – М.-Т., 2002.

48. Максакова Л.П. Узбекистан в системе международных миграций // Постсоветские трансформации: отражение в миграциях / Под ред. Зайончковской Ж.А. и Витковской Г.С. / Центр миграционных исследований, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. - М.: ИТ "АдамантЪ". 2009.

49. Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения / Т.Мальтус: В 2 т. – М.: Экономика. – Т.2: Антология экономической мысли.-1993.

50. Малые и средние предприятия. Управление и организация / под ред. Й. Х. Пихлера, Х. Й. Пляйтнера, К.-Х. Шмидта; пер. с нем. И. С. Алексеевой и Г. И. Токаревой. – М.: Междунар. отношения, 2002. – 280 с.

51. Малый бизнес. Организация, экономика, управление: Учеб. Пособие для вузов / Под. Ред. Проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандвра. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 461 с.

52. Малый бизнес: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2009. – 336 с.

53. Томас Манн. Богатство Англии во внешней торговле или баланс нашей внешней торговли как регулятор нашего богатства. [Электронный ресурс] // <http://www.elib.org.ua/economic>

54. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 2-х т. Т.2. - М.: Прогресс, 1993.- 120с.

55. Мировая экономическая мысль: Сквозь призму веков.- В 5 т. /Сопред. редкол. Г. Г. Фетисов, А. Г. Худокормов.- Т. IV.- Век глобальных трансформаций / Отв. ред. Ю. Я. Ольсевич.- М.: Мысль, 2004.

56. Мировая финансовая система после кризиса. Оценки и прогнозы. - М.: Маросейка, 2009. — 220 с.

57. Молодикова И. Миграционные процессы в Европе: эволюция миграционных взаимодействий ЕС и стран Центральной и Восточной Европы. [Электронный ресурс] // [http: // www.migrocenter.ru](http://www.migrocenter.ru)

58. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: ВолтерсКлувер, 2011.

59. Основные тенденции и показатели экономического и социального развития Республики Узбекистан за годы независимости (1990-2010 гг.) и прогноз на 2011-2015 гг. – Т.: Узбекистан, 2011.

60. «О мировом развитии – 2013» / Доклад Всемирного банка [Электронный ресурс] // [http: // www.worldbank.org](http://www.worldbank.org).

61. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. Учебник. - М.: МГУ, 2004.- 368 с.

62. Annual Report of the Certification Officer for 2007-2008. – P.2. // <http://www.un.org>.

63. Ball L. Intertemporal Substitution and Constraints on Labor Supply Evidence from Panel Data//Economic Inquiry, 1990,October. P.706-724.

64. Doeringer P., Piore M. Internal labor market and manpower analysis. *Lexington*, 1971.

65. Standing G. Unemployment and labor market flexibility: The United Kingdom. *Geneva*, 1986.

IV. Интернет–ресурсы

65. [http: // www.gov.uz](http://www.gov.uz) – государственный портал Республики Узбекистан.

66. [http: // www.mf–](http://www.mf-uz.net) сайт Министерства финансов Республики Узбекистан.

67. [http: //www.mineconomy.uz](http://www.mineconomy.uz) – сайт Министерства экономики Республики Узбекистан.

68. [http: // www.mexnat.uz](http://www.mexnat.uz) - сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

69. [http: // www.edu.uz](http://www.edu.uz) – сайт Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан

70. [http: // www.uzedu.uz](http://www.uzedu.uz) – сайт Министерства народного образования Республики Узбекистан

71. [http: // www.minzdrav.uz](http://www.minzdrav.uz) – сайт Министерства здравоохранения Республики Узбекистан

72. [http: // www.stat.uz](http://www.stat.uz) – сайт Госкомстата Республики Узбекистан.

73. [http // www.markaz.uz](http://www.markaz.uz) – сайт Центра среднего специального и профессионального образования Республики Узбекистан

74. [http: // www.migration.uz](http://www.migration.uz) – сайт Агентства по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

75. [http: // www.lex.uz–](http://www.lex.uz) сайт законодательных актов Министерства юстиции Республики Узбекистан.

76. [http: // www.undp.uz](http://www.undp.uz) – сайт Представительства Программы развития ООН (ПРООН) в Узбекистане.

77. [http: // www.ilo.org](http://www.ilo.org) – сайт Международной организации труда.

78. [http: // www.iom.int–](http://www.iom.int) сайт Международной организации по миграции

79. [http: // www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) – сайт Мирового банка.

80. [http: // www.eurostat–](http://www.eurostat) сайт службы статистики Европейского Союза.

81. [http: // www.dol.gov](http://www.dol.gov) – сайт Министерства труда США

82. <http://www.bls.gov> - сайт Департамента трудовой статистики Министерства труда США (U.S.DepartmentofLaborBureauofLaborStatistics)

83. [http: // www.csb.se](http://www.csb.se) – сайт Статистических баз Центрального статистического бюро Швеции.