

Тожиев Р. Совершенствование методов регулирования занятости населения (на примере данных Главного управления по труду и социальной защите населения Хорезмской области)

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....

Глава 1. Сущность и особенности регулирования занятости населения

1.1 Концепции занятости населения

1.2. Сущность и структура занятости населения

1.3. Регулирование занятости населения.....

Выводы по главе 1.

Глава 2. Анализ регулирования занятости населения Хорезмской области

1. Анализ занятости трудовых ресурсов и рынка труда.....

2.2. Анализ создания новых рабочих мест и содействия занятости в Хорезмской области.....

Выводы по главе 2.

Глава 3. Совершенствование методов регулирования занятости населения

3.1. Задачи по совершенствованию регулирования занятости населения.....

3.2. Совершенствование регулирования занятости населения на рынке труда Узбекистана.....

Выводы по главе 3

Заключение

Список литературы.....

Приложения.....

Введение

Актуальность работы. Обеспечение занятости является важнейшим приоритетом социальной политики Республики Узбекистан. За годы независимости в стране осуществляются целенаправленные комплексные меры по проведению социально-экономических реформ, нацеленные на ускорение экономического роста, создание рабочих мест, снижение безработицы и рост благосостояния населения во всех регионах страны.

Президент Республики Узбекистан И.А. Каримов особо подчеркивает, что «Важнейшим приоритетом в решении поставленных целевых задач на 2013 и последующие годы остается создание рабочих мест и обеспечение занятости населения страны. Одобренная ОлийМажлисом Программа предусматривает в течение 2013 года создать свыше 970 тысяч новых рабочих мест. Особая роль в решении этого социально значимого вопроса отводится ускоренному развитию малого бизнеса и частного предпринимательства, сферы услуг и сервиса, за счет которых намечается создать около 500 тысяч рабочих мест. Важнейшим резервом трудоустройства незанятого населения по-прежнему остается расширение различных форм надомного труда, прежде всего за счет расширения кооперации с предприятиями по трудовым договорам и развитие семейного предпринимательства, за счет которых предусматривается привлечь к работе свыше 280 тысяч человек»¹.

Регионы Узбекистана различаются, как по уровню, так и по структуре занятости. В каждой области рынок труда имеет свою специфику.

Так, на состояние и развитие рынка труда в Хорезмской области большое воздействие оказывают сравнительно высокие темпы демографического роста, неравномерное размещение населения по территории, сельскохозяйственная направленность экономики одновременно с относительно высокой долей занятых в энергетической, легкой и пищевой отраслях промышленности и недостаточно развитой сферой услуг.

Достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в республике возможно не только на основе принятия централизованных мер по регулированию занятости

¹Каримов И.А. Доклад Президента на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2012 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2013 год. «Народное слово». №13 от 19.01.2013 г. (Доклад президента)

населения и снижению уровня безработицы. Необходимо выявлять имеющиеся резервы и региональные источники занятости в каждой территориальной единице.

В этой связи, изучения вопросов совершенствования регулирования занятости на региональном рынке труда являются актуальными. Актуальность данной темы работы определяется также особенностями функционирования регионального рынка труда и регулирования занятости в зависимости от различных факторов, которые проявляются по-разному.

Степень изученности проблемы. Формирование, развитие и функционирование рынка труда, его регулирование и управление на макроэкономическом уровне, проблемы занятости и безработицы были темой исследования многих ученых-экономистов и представителей различных научных школ. Среди них можно назвать классические труды Кейнса Дж.М., Макконелла А., Маршалла А., Оукена А., Пигу А., Риккардо Д., Самуэльсона П., Сея Ж.Б., Смита А., Фридмена М., Эренберга Р.Дж. В них заложены методологические основы исследования формирования и функционирования рынка труда.

В странах СНГ параллельно с рыночным реформированием экономики усилилось внимание к этим социально важным проблемам. Известны работы ученых Абалкина Л., Буланова В.С., Волгина Н.А., Капустина Е.И., Костина Л.А., Масловой И.С., Никифоровой А.А., Одегова Ю.Г., Плакси В.И., Рофе А.И., Руденко Г.Г., Шлендера П.Э., Яковлева Р.А. и других. В своих работах они исследовали формирование и особенности рынка труда в переходной экономике, выявили новые тенденции и проблемы в развитии трудовой сферы. Их предложения и рекомендации по обеспечению занятости населения и регулированию рынка труда на стадии перехода к рыночной экономике, хотя и разработаны на примере своих стран, имеют большое научно-методологическое значение.

Переход к новым экономическим отношениям обусловил новые исследования проблем занятости среди ученых Узбекистана, осуществленные с учетом социально-экономических и демографических особенностей республики. В научных трудах Узбекистана Абдурахманова К.Х., Абулкосимова Х.П., Аликариева Н.С., Артыковой Д.А., Ахмедова Э.А., Вороновского Ю.В., Зайнутдинова Ш.Н., Закировой Н.К., Максаковой Л.П., Рахимовой Д.Н., Убайдуллаевой Р.А., Умурзакова Б.Х., Холмуминова Ш.Р., Худойбердиева З.Я., Шадиева Р. Х. и других разработаны научно-теоретические основы, новые подходы к изучению рынка труда, выявлены особенности формирования, развития и функционирования рынка труда и его регионов, исследованы особенности изменения демографической ситуации как фактора, определяющего предложение рабочей силы, проблемы достижения соответствия спроса и

предложения рабочей силы на рынке труда, обоснованы направления развития трудовой сферы республики в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Вместе с тем, необходимо отметить важность усиления исследований регионального рынка труда как самостоятельной составной части национального рынка труда, от эффективного функционирования которого зависит наиболее полное решение проблем занятости населения республики. В настоящее время таких исследований, нацеленных на совершенствование регулирования регионального рынка труда, недостаточно. Кроме того, дальнейшего углубления требуют исследования методологических вопросов распределения и учета трудовых ресурсов по сферам приложения труда, секторам и отраслям экономики, оценки деятельности региональных центров содействия занятости и социальной защиты населения и других важных вопросов, которые не нашли отражения в предыдущих работах.

Актуальность и недостаточная разработанность проблемы регулирования регионального рынка труда обусловили выбор темы данной работы.

Цель выпускной квалификационной работы. Целью выпускной квалификационной работы является исследование занятости на региональном рынке труда и разработка научно-практических рекомендаций по совершенствованию ее регулирования.

Задачи выпускной квалификационной работы. В соответствии с указанной целью в работе поставлены и решены следующие научно-практические задачи:

1. изучить сущности и особенности концепции занятости населения;
2. раскрыть сущность, структуры, формы и классификация занятости населения;
3. выявить основные направления регулирования занятости населения;
4. осуществить сравнительный анализ формирования, распределения и уровня занятости трудовых ресурсов Хорезмской области;
5. выполнить анализ создания новых рабочих мест и содействия занятости населения Хорезмской области;
6. выявить задачи по совершенствованию регулирования занятости;
7. разработать практические рекомендации и предложения по совершенствованию регулирования занятости.

Объект выпускной квалификационной работы. Объектом выпускной квалификационной работы является региональный рынок труда Хорезмской области.

Предмет выпускной квалификационной работы. Предметом выпускной квалификационной работы являются социально-трудовые отношения по регулированию занятости в условиях структурных изменений экономики.

Элементы научной новизны работы:

8. изучены сущности и особенности концепции занятости населения;
9. раскрыта сущность, структуры, формы и классификация занятости населения;
10. выявлены основные направления регулирования занятости населения;
11. осуществлен сравнительный анализ формирования, распределения и уровня занятости трудовых ресурсов Хорезмской области;
12. выполнен анализ создания новых рабочих мест и содействия занятости населения Хорезмской области;
13. выявлены задачи по совершенствованию регулирования занятости;
14. разработаны практические рекомендации и предложения по совершенствованию регулирования занятости.

Научная и практическая значимость результатов работы определяется тем, что представленные в выпускной квалификационной работе положения и выводы могут быть использованы в качестве основы для разработки региональными ЦСЗиСН комплексных программ обеспечения занятости населения. Теоретические обобщения и практические рекомендации могут быть также использованы в процессе подготовки и преподавания учебных курсов «Экономика труда и социология», «Управление персоналом».

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы. Работа изложена на 92 страницах, содержит 11 таблиц и 7 рисунков, 2 приложений.

Глава 1. Сущность и особенности регулирования занятости населения

1.1 Концепции занятости населения

Теория занятости прошла долгий путь эволюционного развития и отличается многообразием концептуальных подходов, методов и инструментария исследования. Теоретические взгляды на данную проблему характеризуются множеством направлений и школ в структуре мировой экономической мысли.

Наиболее широкое распространение в экономической литературе получила теория Т.Р. Мальтуса (1766-1834), объяснявшего бедственное положение трудящихся и безработных «абсолютным избытком людей», «действием естественных законов народонаселения» (производство продуктов питания увеличивается в арифметической прогрессии, а прирост населения - в геометрической прогрессии). Так, на основе понятия перенаселенности в 1920-х гг. была сформулирована теория оптимальной численности населения, согласно которой наиболее приемлемой является та численность населения, при которой доход на душу достигает максимального значения. Из этой концепции следует, что тенденция снижения уровня заработной платы до прожиточного минимума свидетельствует о перенаселенности.

Марксистская экономическая наука резко отрицательно относится к мальтузианству и считает, что нет и не может быть ни «вечных естественных законов народонаселения», ни «закона убывающего плодородия почвы», на который ссылается Т. Р. Мальтус. Многие современные зарубежные экономисты отмечают, что теория народонаселения Т. Р. Мальтуса никак не объясняет падение рождаемости в развитых странах, не дает ответа о демографической связи между рождаемостью и смертностью, об экономических последствиях сдвигов в возрастной структуре населения.²

Теория относительного перенаселения была сформулирована К. Марксом. Он установил, что относительно избыточная рабочая сила при капитализме возникает под действием всеобщего закона капиталистического накопления. Накопление капитала происходит в условиях роста органического строения капитала (C/V).

²Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. - М., 1994. -С. 70-71(Учебное пособие)

Процесс расширенного воспроизводства сопровождается преобладающим увеличением постоянного капитала (С) при относительном уменьшении доли переменного капитала (V), авансируемого предпринимателями на оплату рабочей силы.

Неоклассическая школа представлена трудами Д. Гилдера, А. Лаффера, М. Фелдстайна, Р. Холла и др. За основу ее взяты положения классической теории А. Смита. Эти авторы рассматривают рынок труда как внутренне неоднородную и динамичную систему связей, подчиняющуюся рыночным законам. Регулятором ее служит рыночный механизм. Цена труда (уровень заработной платы) воздействует на спрос и предложение рабочей силы, регулирует их соотношение и поддерживает необходимое равновесие между ними. Цена на рабочую силу быстро и гибко реагирует на конъюнктуру рынка; увеличивается или уменьшается в зависимости от реальной его потребности. Посредством повышения или понижения заработной платы регулируется спрос на труд и его предложение. Если в результате превышения предложения труда над спросом возникает безработица, то она воздействует на цены в сторону их понижения, а следовательно, и снижения заработной платы до тех пор пока не установится равновесие на рынке труда. Классическая модель основывается на принципе саморегулирования рынка труда.

Кейнсианское направление рассматривает рынок труда как инертную систему, где цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована. Основные параметры занятости: уровень занятости и безработицы, спрос на труд, уровень реальной зарплаты - устанавливаются не на рынке труда, а определяются размером эффективного спроса на рынке потребительских и инвестиционных товаров и услуг. На рынке труда формируется лишь уровень заработной платы и зависящая от него величина предложения труда. Однако предложение труда не играет ведущей роли в формировании фактической занятости, а характеризует только ее максимально возможный уровень при данном размере заработной платы. Спрос на рабочую силу регулируется совокупным спросом, объемами инвестиций и производства. Наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, ликвидировать который могут экспансионистские меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования. Государство, воздействуя на совокупный спрос в сторону его увеличения, способствует увеличению спроса на труд, что ведет к увеличению занятости и снижению безработицы.

В рамках кейнсианской концепции на занятость влияет не только совокупный спрос, но и то, как распределяется увеличение общего спроса между разными отраслями, т.е. структура совокупного спроса. Эффективное средство обеспечения достаточного уровня занятости - это расширение инвестиционной деятельности государства, обеспечение им оптимальных размеров инвестиций с учетом конкретных условий экономического развития. Кейнсианская модель основывается на государственном вмешательстве в управление макроэкономическими процессами, а механизм ее реализации базируется на закономерностях и явлениях

психологического характера (склонность к потреблению, к сбережению, побуждение к инвестициям), а также на мультипликативной связи между главными экономическими показателями.

К выступлению против классической теории занятости Дж. Кейнса подтолкнул тот факт, что в соответствии с теорией безработица, по существу, невозможна, а в действительности в экономике имели место повторяющиеся периоды длительной безработицы и инфляции.

Дж. Кейнс исходил из того, что неполная занятость, т. е. безработица, обусловлена ограниченностью спроса на товары. Платежеспособный спрос он называет «эффективным спросом». В составе «эффективного спроса» выделяется потребительский и инвестиционный спрос. Недостаточный потребительский спрос Дж. Кейнс выводит из свойств психологии человека. Склонность людей такова, что по мере роста дохода доля затрат на потребление уменьшается, а доля сбережений возрастает. Недостаточный инвестиционный спрос обуславливается слабостью стимулов к инвестированию. Отсюда Дж. Кейнс делает вывод, что для ликвидации безработицы необходимо компенсировать недостаточную склонность к потреблению и инвестициям населения посредством увеличения государственного спроса и государственных расходов и стимулировать частные инвестиции посредством регулирования нормы процента и использования мультипликационного эффекта. Таким образом, главным стимулятором занятости становится государство.

Для того чтобы более четко представить разницу между классическим и кейнсианским подходами решения проблемы занятости, рассмотрим соответствующие графики (рис. 1.1 и рис. 1.2).

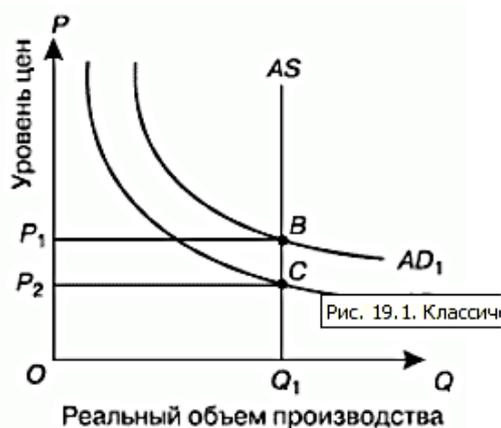


Рис. 1.1. Классическая трактовка занятости и рынка товаров

Обратимся к рис. 1.1. В соответствии с классической теорией в основе совокупного спроса лежат деньги. Реализация реального объема продукции зависит, с одной стороны, от количества денег, имеющих у предпринимателей и домохозяйств; с другой - от покупательной способности, или реальной «стоимости» этих денег, которая определяется уровнем цен.

Кривая предложения AS представляет собой вертикальную линию, так как она соответствует полной занятости, или естественному уровню безработицы. Совокупное предложение AS определяет уровень реального объема производства Q_1 . Совокупный спрос AD определяется уровнем цен. Равновесие достигается при пересечении AD_1 и AS в точке B. Если спрос упадет с AD_1 до AD_2 , то уровень цен снизится с P_1 до P_2 , покупательная способность денег увеличится, в результате установится равновесие в точке C; соответственно восстановится и полная занятость.

Базисным в кейнсианской теории является положение о том, что цены на продукцию и заработная плата неэластичны в направлении понижения, поэтому кривая совокупного предложения является горизонтальной линией AS (рис. 1.2).

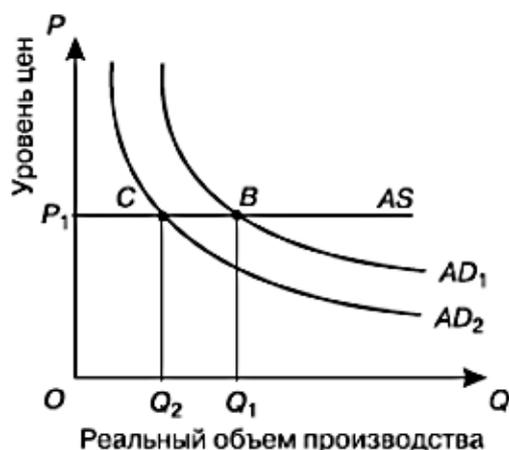


Рис. 1.2. Кейнсианская трактовка занятости и рынка товаров

Совокупный спрос с кейнсианской точки зрения нестабилен. Падение совокупного спроса с AD_1 до AD_2 не оказывает воздействия на уровень цен. Более того, реальный объем производства снижается с Q_1 до Q_2 . Равновесие достигается при пересечении кривой спроса AD_2 с кривой предложения AS в точке C.

В заключение следует отметить, что, по оценке представителей кейнсианского направления, при капитализме не существует гарантирующих полную занятость

механизмов. Поэтому вопрос может ставиться только о регулировании занятости и безработицы, о ее сдерживании в определенных рамках.

Представители монетаристской школы (М. Фридмен, Э. Фелпс и др.) обосновывают положение о том, что рыночная экономика представляет собой самонастраивающуюся систему, ценовой механизм которой сам определяет рациональный уровень занятости. В такой системе вмешательство государства приводит к сбою механизма саморегуляции рынка, а денежное воздействие на совокупный спрос со стороны государства в конечном счете приведет к раскручиванию инфляционной спирали.

Монетаристы полагают, что в любой момент имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Этот уровень получил название "естественная норма безработицы", которая отражает действительные структурные характеристики рынка труда и товаров, включая рыночные несовершенства, стохастические колебания спроса и предложения, стоимость информации о вакантных рабочих местах и об имеющейся рабочей силе, издержки мобильности и др.

Отклонения занятости от своего "естественного уровня" могут быть только краткосрочными. Если уровень занятости больше равновесного, то это приводит к ускоряющейся инфляции, если меньше - то к ускоряющейся дефляции. Политика по стабилизации занятости должна быть направлена на борьбу с отклонениями уровня безработицы от ее естественной нормы, с колебаниями объемов производства и численности занятых. Для уравнивания рынка труда монетаристы предлагают использовать в основном рычаги денежно-кредитной политики.

Институционально-социологическая школа, представленная такими экономистами, как Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гэлбрейт, Л. Ульман, основывается на положении о том, что проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ. Для них характерен отход от концентрации внимания только на макроэкономическом анализе и ими осуществлена попытка объяснить имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями социальных, профессиональных, отраслевых, половозрастных, этнических и других различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы.

Контрактная теория занятости (М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариадис) представляет собой концепцию, основанную на синтезе неоклассических представлений с кейнсианскими. С одной стороны, авторы принимают кейнсианский тезис о жесткости денежной заработной платы и полагают, что приспособления на рынке труда происходят за счет изменений физических объемов производства и занятости, а не цен. С другой стороны, сама эта жесткость выводится из оптимизирующего поведения индивидов, действующих в собственных экономических интересах.

В основе данной теории лежит положение о том, что предприниматели и рабочие вступают между собой в долгосрочные договорные отношения. Между работниками и предпринимателями возникает соглашение - "имплицитный контракт", который соблюдается ими не потому, что этого требует юридический договор, а потому, что это экономически обоюдно выгодно. Фирма в период спада производства не снижает оплату труда, а в период подъема резко не повышает оплату труда квалифицированным работникам. Динамика денежной заработной платы оказывается сглаженной. Во время падения производства она не опускается, а во время подъема не слишком поднимается, возрастая плавно и равномерно. Уровень заработной платы становится в определенной мере фиксированным, как экономически целесообразный результат оптимизирующего поведения индивидов.

Концепция гибкого рынка труда (Р. Буае, Г. Стэндинг) получила распространение в конце 70-х годов, когда в наиболее развитых странах Запада происходила структурная перестройка экономики. За ее основу взято положение о необходимости дерегламентации рынка труда, перехода к более гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты, надомничество). Такой подход призван обеспечить уменьшение издержек структурной перестройки экономики, и достигается за счет многообразия и гибкости форм найма, увольнения работников и форм занятости; гибкости регулирования рабочего времени, установления более подвижного режима работы с ненормируемым рабочим днем; гибкости в регулировании заработной платы на основе более дифференцированного подхода; гибкости методов и форм социальной защиты работников, а также адаптивования объема, структуры, качества и цены рабочей силы к колебаниям спроса и предложения на рынке труда.³

В целом концепция гибкого рынка труда предполагает формирование многообразных форм взаимоотношений предпринимателей и работников и направлена на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности и поддержание высокого динамизма рынка труда.

По мнению О.В.Заяца «Занятость остается важным моментом в жизни трудоспособного населения. Поскольку существует тесная взаимосвязь между направлениями занятости и политикой доходов. Это требует изучения подходов и теорий к проблеме занятости, рынка труда, деятельности государства в области регулирования занятости и методов социальной работы с безработными гражданами».⁴

³Хисамутдинов И.А.. «Основы экономики и теории рынка». М.: Издательство: УГНТУ, 2010 (Учебное пособие)

⁴О.В.Заяц. «Занятость населения и ее регулирование» Издательство Дальневосточного университета. Владивосток, 2003 г.

По мнению Л. П. Пацкевича «Понятие «полная занятость» не следует смешивать с понятием так называемой «поголовной занятости», при которой все трудоспособные обязательно трудятся. Ведь такое состояние экономики практически недостижимо. Поэтому даже если часть трудоспособного населения не занята, но в то же время есть соответствующее количество свободных рабочих мест, то такое положение можно охарактеризовать как полную занятость».

По определению российских ученых-экономистов, рынок труда отражает общественные отношения между работодателем и наемной рабочей силой (В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.Н.Яковлев, О.В.Ромашов, М.Е.Сорокина); охватывает трудоспособное население, как занятое, так и незанятое наемным трудом (В.А.Павленков); является структурной частью рыночной экономики, выполняющей функцию распределения и перераспределения общественного труда по формам собственности, сферам и отраслям экономики, видам и формам деятельности (Н.А.Волгин, С.В. Дудникова); представляется одним из производственных рынков и является механизмом регулирования спроса и предложения рабочей силы через установление свободной заработной платы и доходов (Б.М. Генкин), рынок труда напрямую не регулирует процессы купли-продажи рабочей силы (И.С.Маслова). Эти подходы и характеристики отражают многообразие характеристик рынка труда.

Ученые-экономисты Узбекистана в своих исследованиях определяют рынок труда более широко, в соответствии с задачами построения социально ориентированной рыночной экономики в республике. В их работах рынок труда рассматривается как социально важный сегмент рыночной экономики, как комплексная система социально-экономических отношений между государством, работодателями и наемными работниками по вопросам достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, а также между занятым и незанятым трудоспособным населением (К.Х.Абдурахманов, Р.А.Убайдуллаева, Л.П.Максакова, Ш.Р.Холмуминов, Н.К.Закирова).Обобщив взгляды российских и узбекских ученых-экономистов на понятие «рынок труда», автор формулирует свой взгляд, который предполагает, что рынок труда – это установление социально-трудовых отношений между работодателем и наемным работником в результате взаимосогласованного спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в письменной или устной форме. Здесь приоритетную роль должны играть трудовые договоры, в частности, о размере заработной платы работника исходя из квалификационных требований, предъявляемых к работнику, объема и качества выполненной работы.

1.2. Сущность и структура занятости населения

Одной из основных целей национальной экономики является достижение высокого уровня занятости населения.

Под занятостью следует понимать такую деятельность граждан, которая не противоречит законам страны, направлена на удовлетворение личных или общественных потребностей и приносит ее субъекту заработок или доход.

Понятие «занятость населения» можно также определить как совокупность экономических отношений, связанных с деятельностью трудоспособного населения по созданию общественного продукта. Следует отметить, что к трудоспособному населению относятся все, кто по возрасту и по состоянию здоровья способны работать.

Занятость - это общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно полезном труде независимо от места нахождения рабочего места.

Социально-экономическая сущность занятости может быть отражена в трех аспектах: 5

во-первых, с точки зрения осуществления права каждого человека на труд;

во-вторых, с точки зрения рационального и эффективного использования совокупного трудового потенциала общества в целом и каждого трудоспособного человека в отдельности;

в-третьих, с точки зрения реальной включенности различных социальных, демографических, профессиональных и других групп в общественный труд.

Согласно по Закону «О занятости населения» республики Узбекистан, «Занятость — это не противоречащая Конституции и законам Республики Узбекистан деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им заработок (трудовой доход)».⁶

К трудоспособному населению относятся все, кто по возрасту и по состоянию здоровья способны работать.

К занятому населению относятся граждане Республики Узбекистан:

1. работающие по найму, в том числе выполняющие работу за вознаграждение в течение полного либо неполного рабочего дня (недели), а также имеющие оплачиваемую работу,

5 Старовойтова Л. И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. (Учебное пособие)

6 Закон республики Узбекистан «О занятости населения» Статья 2. (Закон)

подтвержденную договором (контрактом, соглашением), но временно отсутствующие в связи с болезнью, отпуском, временной приостановкой производства;

2. самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая предпринимателей, членов производственных кооперативов, фермеров и членов их семей, участвующих в производстве;

3. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

4. проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел, а также вневойсковую (альтернативную) службу;

5. работающие в международных и зарубежных организациях;

6. работающие в личном подсобном и фермерском хозяйстве и сдающие по договорам продукцию колхозам совхозам и организациям потребительской кооперации и реализующие ее на рынке;

7. обучающиеся с отрывом от производства в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, средних специальных военных и высших учебных заведениях, аспирантуре, ординатуре и докторантуре;

8. работающие в общественных организациях и учреждениях культуры, осуществляющих свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

К занятому населению также относятся временно пребывающие на территории республики граждане других государств, выполняющие функции, не связанные с обеспечением деятельности дипломатических представительств.⁷

Следует отметить, что в состав экономически активного населения, кроме выше указанных категорий, входят временно неработающие в связи с отпуском или болезнью, лица, проходящие переподготовку или повышение квалификации, а также лица, ищущие работу.

В занятости как экономическом явлении выделяют два аспекта: количественный (экстенсивный) и качественный (интенсивный), которые по своему содержанию соответствуют понятиям полной и эффективной занятости.

Понятие «полная занятость» не следует смешивать с понятием так называемой «поголовной занятости», при которой все трудоспособные обязательно трудятся. Ведь такое состояние экономики практически недостижимо. Поэтому даже если часть трудоспособного

⁷ Закон республики Узбекистан «О занятости населения» Статья 2.

населения не занята, но в то же время есть соответствующее количество свободных рабочих мест, то такое положение можно охарактеризовать как полную занятость. Другими словами, *полная занятость* – это такой уровень занятости, когда число вакантных мест равно количеству ищущих работу (т.е. спрос на рабочую силу равен предложению рабочей силы, даже если определенная часть населения находится без работы).

Необходимо различать полную занятость на уровне национальной экономики и полную занятость на уровне отдельного индивида, предполагающую, что он занят полный рабочий день, неделю, месяц и т.д. Так же и неполная занятость на уровне национальной экономики предполагает избыточность предложения рабочей силы по сравнению со спросом на нее, а на уровне индивида – занятость с неполным рабочим днем, неделей, месяцем и т.д.

Качественная, или эффективная занятость означает такое распределение трудовых ресурсов труда с учетом специализации, территориального и отраслевого аспектов, которое позволяет получить наибольший прирост национального продукта. Эффективная занятость достигается в процессе свободной рыночной деятельности хозяйственных единиц.

Оптимальное сочетание полной и эффективной занятости называется рациональной занятостью. Она предполагает оптимальное распределение и использование трудовых ресурсов с целью расширенного воспроизводства работника, гармоничного и всестороннего развития человека. Она характеризуется соответствием рабочих мест потребностям и способностям работников, их профессионально–квалификационному уровню.

В целях более глубокого изучения проблемы занятости можно выделить виды и формы занятости. Виды занятости характеризуют распределение активной части трудовых ресурсов по сферам применения труда, по профессиям, специальностям и т.д. Объединение этих видов формирует структуру занятости.

Структурные виды занятости классифицируют по следующим признакам:

- по характеру деятельности – работа на предприятиях всех видов собственности, работа за рубежом, исполнение государственных и общественных обязанностей, служба в армии, индивидуальная трудовая деятельность, личное подсобное хозяйство;
- по принадлежности занятых к определенному классу или социальному слою – рабочие, инженерно–технические работники и служащие, крестьяне, управленческий персонал, предприниматели;
- по сферам народного хозяйства, отраслям, суботраслям и подотраслям, с учетом межотраслевых и внутриотраслевых пропорций в распределении трудовых ресурсов;

- по территориальному признаку (соотношение между численностью занятых по регионам, областям, экономическим зонам и т.д.);
- по уровню урбанизации – по соотношению между численностью трудовых ресурсов города и села;
- по профессионально–квалификационному признаку – распределение работников по группам с учетом их квалификации, уровня образования, стажа работы, степени механизации труда и т.д.;
- половозрастному составу;
- видам собственности и формам организации труда.

Каждый вид занятости реализуется с помощью организационно–правовых способов и условий использования рабочей силы, характеризующих формы занятости, которые классифицируются с учетом признаков, представленных на рис.1.3.

Кроме того, существует еще и сверхзанятость населения – когда в производстве заняты пенсионеры, учащиеся, т.е. все, кто не относится к рабочей силе в обычных условиях. Это чаще всего связано с войной, несовершенством трудового законодательства, низким жизненным уровнем населения и т.д.

Вместе с тем, выделяют также скрытую или теневую занятость, существующую в теневом секторе экономики и официально нигде не регистрируемую. Она особенно характерна для переходной экономики, отличающейся неотработанностью институциональных механизмов.

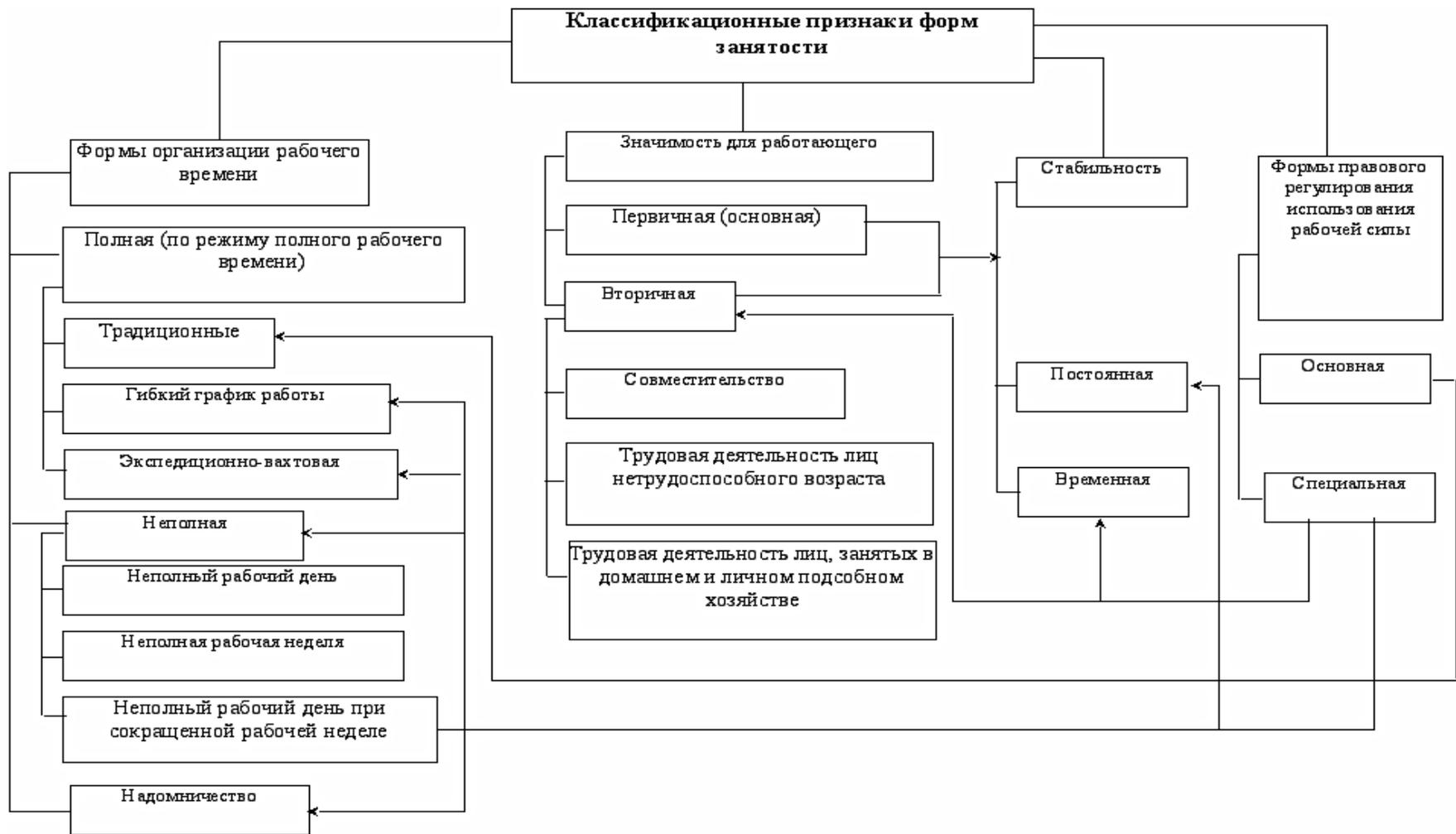


Рис. 1.3. Классификация форм занятости населения*

*Пацкевич, Л. П. Экономическая теория: курс лекций. Минск: Акад. упр. при Президенте РБ, 2007. - 279 с

В экономической теории существуют два показателя уровня занятости населения:

1. Нормальный уровень занятости (НУЗ), который определяется по формуле:

$$\text{НУЗ} = \frac{\text{занятое население}}{\text{трудоспособное население}} * 100\% ; \quad (1.1)$$

НУЗ, как правило, составляет 94–96%.

2. Фактический уровень занятости (ФУЗ) можно определить по формуле:

$$\text{ФУЗ} = \frac{\text{количество занятого населения}}{\text{предложение рабочей силы}} * 100\% ; \quad (1.2)$$

ФУЗ показывает реальный уровень занятости на данном этапе развития национальной экономики.

Предложение рабочей силы состоит из суммы занятых и безработных, но ищущих работу.

По степени количественного и качественного соответствия между потребностью экономики в рабочей силе и потребностью населения в рабочих местах выделяют занятость полную, продуктивную, свободно избранную, рациональную, эффективную и оптимальную.

Полная занятость — это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Продуктивная занятость — это занятость, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда. По определению Международной организации труда (МОТ), продуктивная занятость — это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип

гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Рациональная занятость — это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны. Рациональную занятость характеризует доля продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Эффективная занятость предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества.

В экономической теории и практике разработана система показателей, которая отражает эффективность занятости. Обычно применяются четыре группы показателей:

1. первая группа — это пропорции распределения трудовых ресурсов общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности;
2. вторая группа — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Экономически этот показатель отражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой — потребность населения в рабочих местах;
3. третья группа — структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства;

4. четвертая группа — это профессионально-квалификационная структура работающих. Она показывает распределение работающего населения по профессионально-квалификационным группам и отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках. Количественно занятость характеризуется показателем уровня занятости. Он может рассчитываться двумя способами.

1. Доля занятых в общей численности населения:

$$Y_{з1} = Ч_з : Ч_н; \quad (1.3)$$

2. Доля занятых в экономически активном населении:

$$Y_{з2} = Ч_з : (Ч_з + Ч_б); \quad (1.4)$$

В международной статистике исходным показателем для анализа занятости является уровень экономической активности населения, т.е. доля численности экономически активного населения в общей численности населения:

$$Y_{за} = (Ч_з + Ч_б) : Ч_н; \quad (1.5)$$

где $Ч_з$ — численность занятых; $Ч_н$ — общая численность населения; $Ч_б$ — численность безработных.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов (структуры) занятости — распределения активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики.

Выделяют также различные формы занятости — организационно-правовые способы, условия трудоустройства, группировка которых по

отдельным признакам представлена на рис. 1.4. Кратко охарактеризуем отдельные формы занятости.

По способу участия в общественном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость.

Занятость по найму представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы. Самостоятельная занятость (self-employment) для нашей республики является относительно новой формой занятости населения. Это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди по поводу участия в общественно-полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности и ответственности, направлены, как правило, на получение трудового дохода и обуславливают самореализацию и самоутверждение личности.⁸

По режиму рабочего времени принято выделять занятость с режимом полного рабочего времени и неполную (частичную) занятость. Занятость с режимом полного рабочего времени основывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня, которая в настоящее время составляет 40 часов в неделю. Как полный рабочий день следует считать предусмотренный законодательством сокращенный рабочий день для отдельных категорий работников: подростков до 18 лет, занятых в особо вредных условиях труда.

Неполная (частичная) занятость по количественным характеристикам неполного рабочего времени подразделяется на следующие формы:

⁸Самостоятельная занятость населения основные представления и опыт кризисного периода: учебник/ В. М. Жеребин, А. Н. Романов. - М.: Вузовский учебник, 2010. - 200 с..(Учебник)

5. занятость неполное рабочее время (сокращенная рабочая неделя, сокращенный рабочий день) — это результат кризисного сокращения рабочего времени. Такой режим позволяет предприятиям сохранить квалифицированный и опытный персонал и предупредить безработицу;

6. сжатая неполная рабочая неделя — представляет собой нормативную продолжительность рабочей недели, распределенную на меньшее число рабочих дней (четыре с половиной, четыре, три), что приводит к удлинению рабочего дня и, соответственно, увеличению числа рабочих мест по сравнению с режимом ежедневной работы в течение недели;

7. деление рабочих мест — это также режим кризисного сокращения рабочего времени, при котором одно рабочее место делится между двумя работниками с одновременным разделением между ними рабочих часов, заработной платы, социальных льгот. Это помогает обеспечивать гибкость политики занятости и удерживать квалифицированные рабочие кадры;

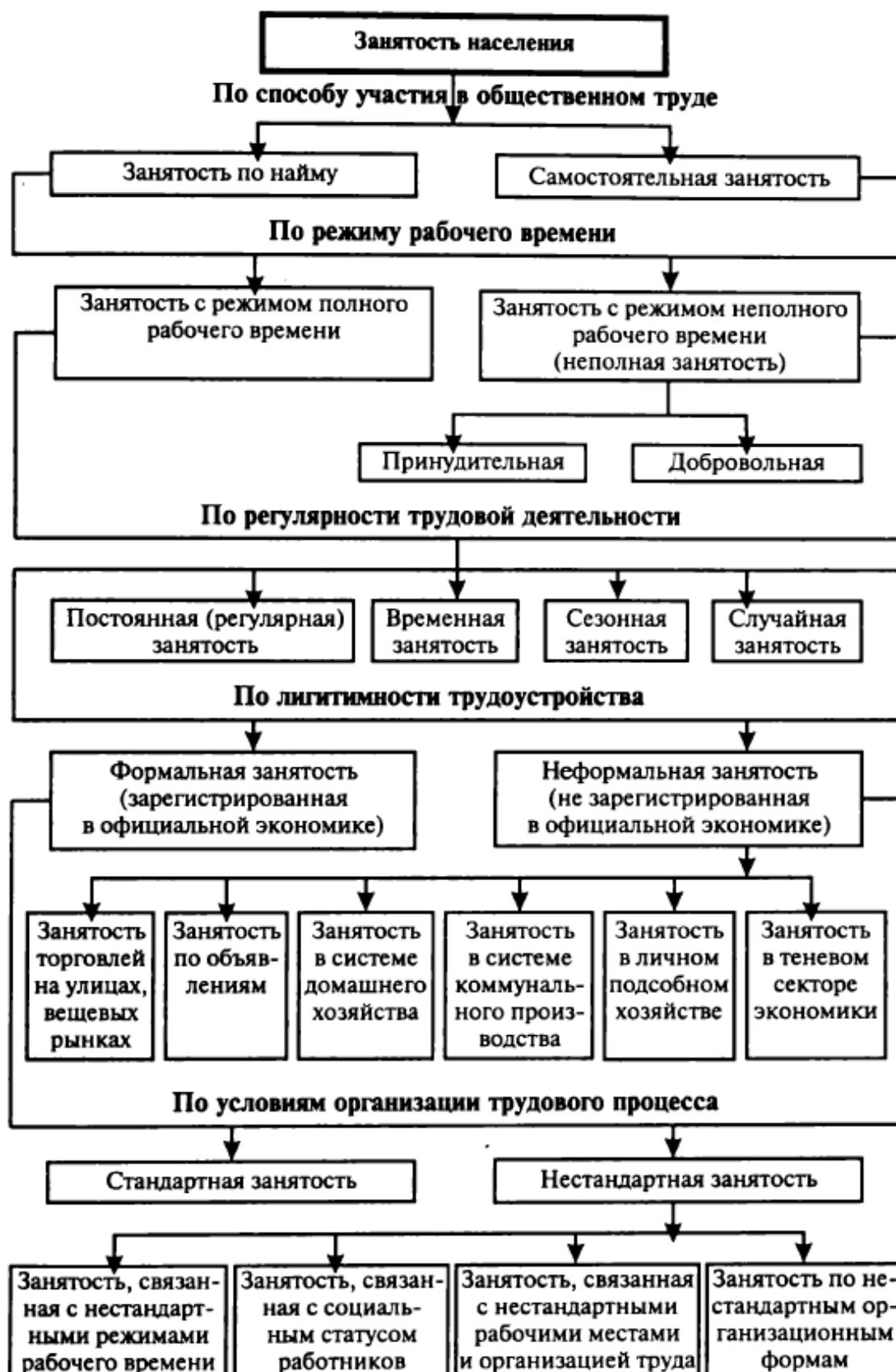


Рис.1.4. Классификация форм занятости*

*Управление трудовыми ресурсами: учебник/ А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 284 с..

8. альтернативный режим рабочего времени — это режим использования двух работников на условиях неполной занятости, практикуемый реже. Он представляет собой также деление рабочих мест, но при этом два человека работают на одном рабочем месте попеременно (например, через неделю).

Неполную (частичную) занятость как социальное явление можно рассматривать в трех аспектах:

9. как необходимость отдельных групп населения (женщин, воспитывающих детей; учащейся молодежи; лиц с пониженной трудоспособностью и т.д.) работать неполный рабочий день;

10. как меру макроэкономической политики, позволяющую сдерживать нарастание безработицы;

11. как инструмент внутрифирменного управления, позволяющий гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды. По регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную и случайную.

Постоянная (регулярная) занятость предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже — каждый месяц; временная занятость имеет две разновидности: занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового договора) и командировочная занятость (через посредничество определенных фирм); сезонная занятость предполагает работу в течение определенного сезона, и, наконец, случайная занятость означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

По легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную. Формальная занятость — это занятость, зарегистрированная в официальной экономике.

Неформальная занятость — занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды. В связи с этим МОТ даже приняла специальную конвенцию № 169, в которой указывается, что необходимо содействовать установлению дополнительных связей междуформальным и неформальным секторами и создавать условия для постоянного включения неформального сектора в национальную экономику.

В высокоразвитых странах немалое значение имеет такая форма неформальной занятости, как система домашнего производства. Суть системы домашнего производства состоит в том, что домашние хозяйства покупают товары и услуги, добавляют труд и уже в домашнем производстве доводят купленный продукт до готовности к конечному потреблению. Такая деятельность носит название «самообеспечение» (self-provisioning). Этот труд отличается от труда наемных работников, поскольку ему не предшествует выход на рынок труда, и в то же время он не является предпринимательским, поскольку произведенные товары и услуги не требуют реализации на соответствующих рынках.⁹

Система коммунального производства представлена добровольными организациями, неофициальными товариществами по совместному владению транспортом, по поддержанию жилья, по уходу за детьми и больными и т.п. В этот сектор экспортируется часть работ из официального

⁹Старовойтова Л. И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. 192 с(*Учебное пособие*)

производства, так как людям становится выгоднее получать часть услуг на неформальной основе. Как следствие, сокращается спрос на продукцию формального сектора услуг и возрастает безработица.

Занятость в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ) имеет особое значение в жизни селян. ЛПХ — это хозяйство, ограниченное рамками одной семьи, которое ведется в небольших масштабах. В ЛПХ используются преимущественно простые орудия труда и ручной труд. В последнее время на рынке появилась современная миниатюрная сельскохозяйственная техника, дающая возможность облегчить труд сельских производителей.

К неформальной занятости относится и подпольное, скрытое производство. Этот сектор так называемой теневой экономики ближе всего к официальной экономике, поскольку здесь осуществляются виды деятельности, имеющие аналоги в официальной экономике, причем зачастую они ведутся за ее счет.

В последние годы появились новые виды неформальной занятости: незарегистрированная занятость по объявлениям в газетах (охватывающая всевозможные виды услуг) и занятость, связанная с торговлей — уличной, торговлей на вещевых рынках («экономический туризм», «челноки»), торговлей газетами и журналами на транспорте и т.д.

По условиям организации трудовых процессов занятость подразделяется на стандартную и нестандартную. В основе такого деления лежит специфика организации трудового процесса, которая принимает различные формы. Стандартная (типичная) занятость — это занятость, предполагающая постоянную работу наемного работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года.

Нестандартная (гибкая) занятость выходит за эти рамки и включает следующие формы:

12. занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.;

13. занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;

14. занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость;

15. занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

1.3. Регулирования занятости населения

Проблема занятости населения является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость неразрывно связана как с людьми и их трудовой деятельностью, так и с производством, распределением, присвоением и потреблением материальных благ. В силу этого категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию, характерную для всех общественно-экономических формаций. Характеристики занятости, использования трудового потенциала общества представляют не только экономический интерес, они являются и основными показателями, отражающими политику государства в сфере труда, отношение к человеку и как к главной производительной силе общества, и как к личности.

Отношения занятости населения Узбекистана регулируются Законом «О занятости населения», другими актами законодательства Республики Узбекистан.

Государственная политика в области регулирования занятости населения Узбекистана основывается на следующих принципах и методах:

1. самостоятельность Республики Узбекистан в решении проблем занятости населения;

2. обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости всем лицам независимо от пола, отношения к религии, возраста, политических убеждений, национальности, знания языка, социального и семейного положения;

3. поддержание трудовой инициативы людей, содействие и поощрение развития их способностей к производительному и творческому труду, обеспечивающему достойные условия занятости, труда и жизни;

4. добровольность труда;

5. предоставление социальных гарантий в сфере занятости и обеспечение защиты населения от безработицы;

6. проведение специальных мероприятий, способствующих занятости людей, которые испытывают особые трудности в поиске стабильной работы;

7. координация мероприятий в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики, включая социальное обеспечение, рост и распределение доходов, предупреждение инфляции;

8. взаимодействие профессиональных союзов Республики Узбекистан, ассоциаций (союзов) предпринимателей с органами государственного

управления в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости населения;

9. внутри республиканское и межгосударственное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Органы государственного управления Республики Узбекистан по регулированию занятости:

1. проводят аналитические исследования структуры экономики, прогнозируют состояние рынка труда и положение в области занятости населения, осуществляют государственный статистический учет и отчетность в этой сфере;

2. разрабатывают и вносят на рассмотрение соответствующих Советов народных депутатов республиканскую и региональные программы занятости и в рамках своей компетенции обеспечивают их реализацию;

3. содействуют созданию дополнительных рабочих мест, улучшению условий труда в общественном производстве;

4. стимулируют развитие предпринимательства, оказывают помощь гражданам в организации кооперативов, малых, арендных предприятий и предприятий акционерных обществ;

5. принимают меры по социально-правовой защите населения, занимающегося трудовой деятельностью.

В целях содействия занятости населения, предотвращения безработицы и социальной защиты от ее последствий на республиканском и местном уровнях разрабатываются программы занятости.

Предприятиям, учреждениям и организациям, создающим на территориях приоритетного развития производства, филиалы,

дополнительные и нестандартные рабочие места, предоставляются льготы по налогообложению, иные льготы в порядке и на условиях, определяемых законодательством Республики Узбекистан.

Для реализации политики занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий создается государственная служба занятости. Порядок образования и работы государственной службы занятости определяется Кабинетом Министров при Президенте Республики Узбекистан в соответствии с законодательством республики.

Финансирование государственной службы занятости осуществляется за счет средств фонда содействия занятости.

Услуги, оказываемые государственной службой занятости предприятиям, учреждениям, организациям, другим работодателям, в том числе информации о состоянии рынка труда, предоставляются бесплатно.

Государственная служба занятости:

1. анализирует и прогнозирует состояние рынка труда и обеспечивает распространение соответствующей информации;
2. ведет учет свободных рабочих мест (вакантных должностей) и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
3. консультирует обращающихся в службу занятости граждан и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам, и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости;
4. оказывает помощь гражданам в подборе подходящей работы, а предприятиям, учреждениям, организациям и другим работодателям — в подборе необходимых работников;
5. заключает договоры с учебными заведениями, учреждениями, организациями и предприятиями на организацию профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации неработающих граждан;
6. оказывает услуги по трудоустройству, профессиональной ориентации высвобождаемым работникам и незанятому населению;
7. обеспечивает регистрацию безработных и оказывает им помощь, включая назначение пособий и выдачу чеков на их получение;

8. организует разработку республиканских, областных, городских и районных программ занятости, предусматривая в них мероприятия по социальной защите населения.

В соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 6 апреля 2007 года № ПП-616 разработана методика «О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения» и определяет порядок расчета незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве, в территориальном разрезе, и на этой основе — соответствующего баланса трудовых ресурсов.¹⁰

Предприятия, учреждения, организации, независимо от форм собственности и хозяйствования, осуществляющие свою деятельность на территории Республики Узбекистан, содействуют реализации государственной политики занятости путем:

9. выполнения условий договоров (соглашений), регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан о труде;

10. создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих;

11. финансовых отчислений в государственный фонд содействия занятости населения;

12. трудоустройства определенного местными Советами народных депутатов числа лиц;

13. предоставления ежемесячно сведений о наличии свободных рабочих мест вакантных должностей, а также заблаговременной (не позднее, чем за 3 месяца) информации о возможных увольнениях с указанием оснований для увольнения, числа и категорий граждан, которых оно может коснуться, и срока, в течение которого его намечено осуществить.

14. Должностные лица, виновные в несвоевременном представлении информации и сокрытии свободных рабочих мест (вакантных должностей) и уклоняющиеся от отчислений в государственный фонд содействия занятости, подвергаются государственной службой занятости в административном порядке штрафу в размере до трех месячных должностных окладов.

15. Местные органы власти могут приостанавливать на срок до шести месяцев решения о массовом высвобождении работников с одновременной частичной или полной компенсацией потерь, вызванных этой отсрочкой, предприятиям, учреждениям, организациям.

¹⁰ Постановление Президента Республики Узбекистан от 6 апреля 2007 года № ПП-616 разработана методика «О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения»(Постановление)

Предприятия, учреждения и организации обязаны создавать специализированные рабочие места для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите. В случае невыполнения данного требования за каждое не созданное рабочее место с предприятий, учреждений и организаций государственной службой занятости взыскивается штраф в размере средней годовой заработной платы работника. В таком же размере взыскивается штраф в случае отказа в приеме на работу ранее заявленных выпускников высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также направленных на переподготовку. Взысканные средства направляются на пополнение государственного фонда содействия занятости.

16. Количество рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, устанавливается местными Советами народных депутатов не менее 7 процентов (в том числе не менее 3 процентов для инвалидов) от общего числа работающих.

17. Затраты работодателей на создание дополнительных рабочих мест для неконкурентоспособных категорий населения сверх установленного минимума, а также на подготовку и переподготовку лиц таких категорий могут компенсироваться за счет средств местных Советов народных депутатов, средств государственного фонда содействия занятости и иных средств.

18. Сокращение или ликвидация рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, производится только по согласованию с местными Советами народных депутатов, профсоюзами и органами государственной службы занятости.

Республиканский фонд содействия занятости как самостоятельная финансовая система создается на местном и республиканском уровнях и предназначается для финансирования предприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности службы занятости.

Государственный фонд содействия занятости образуется обязательных отчислений предприятий, учреждений, организаций, кооперативов и других работодателей, независимо от форм собственности и хозяйствования, в размере трех процентов от фонда оплаты труда с отнесением этих затрат на себестоимость продукции и дотаций из средств республиканского и местного бюджетов

Предприятия, созданные за счет средств фонда содействия занятости при государственной службе занятости и их районных подразделениях в целях организации свободных рабочих мест, освобождаются от налогов на доход от коммерческой деятельности, а также от государственных и таможенных пошлин.

70% средств фонда содействия занятости, образующегося за счет отчислений предприятий, учреждений, организаций, кооперативов, остается в распоряжении служб занятости Республики Каракалпакстан, областей и г. Ташкента с последующим перераспределением его между районами и городами, а 30% централизуется на республиканском уровне. Фонд содействия занятости освобождается от уплаты всех видов налогов от доходов, полученных от коммерческой деятельности, а также от государственных и таможенных пошлин.

Республика Узбекистан обеспечивает гражданам, потерявшим работу, впервые ищущим ее, а также желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, социальные гарантии:

1. предоставление преимуществ работникам, высвобождаемым с предприятий, учреждений, организаций;
2. выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки и включение этого периода в общий непрерывный трудовой стаж;
3. выплату пособия по безработице;
4. оказание материальной помощи безработному с учетом наличия у него иждивенцев;
5. возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
6. компенсацию затрат в связи с добровольным переездом на работу в другую местность по предложению государственной службы занятости.

Лицам, потерявшим работу и заработок (трудовой доход), зарегистрированным в государственной службе занятости, имеющим несовершеннолетних детей и других иждивенцев, в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки выплачивается стипендия в размере не менее 75 процентов (не имеющим иждивенцев — 50 процентов) их среднемесячной заработной платы по прежнему месту работы, но не ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой законодательством Республики Узбекистан, и не выше средней заработной платы, сложившейся в республике.¹¹

Лицам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, а также длительное время не работающим, впервые ищущим работу и нуждающимся в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке, стипендия назначается в размере 50 процентов средней заработной платы, сложившейся в республике, но не ниже размера пособия по

¹¹ Закон республики Узбекистан «О занятости населения» Статья 28. (Закон)

безработице, предусмотренного для этой категории населения и не выше минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан.

Пособие по безработице назначается лицам, признанным в установленном порядке безработными, со дня регистрации в государственной службе занятости. Право на получение пособия по безработице наступает не позднее одиннадцатого дня с момента регистрации в государственной службе занятости и сохраняется вплоть до решения вопроса о трудоустройстве. Срок выплаты пособия не может превышать 26 календарных недель в течение двенадцатимесячного периода для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход) или стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, 13 календарных недель — для лиц, ранее не работавших и ищущих работу впервые. В период получения пособия безработный обязан активно искать работу и не реже одного раза в 2 недели отмечаться в государственной службе занятости.

Государство ответственно за оказание содействия полной и эффективной занятости населения, создание условий для реализации права на труд, и гарантирует:

1. свободу выбора рода занятий и работы;
2. защиту от необоснованного отказа в приеме на работу и увольнения;
3. обеспечение всем трудящимся равенства возможностей в получении профессии и работы, условиях занятости и труда, заработной платы и доходов, продвижении по службе;
4. предоставление молодым специалистам — выпускникам государственных учебных заведений, подготовленным в соответствии с заявками предприятий, учреждений, организаций, работы по полученной профессии (специальности) на период не менее 3 лет;
5. бесплатную общеобразовательную и профессиональную подготовку и переподготовку в порядке, определяемом законодательством;

6. бесплатное обучение новой профессии, повышение квалификации в специализированных центрах системы образования и государственной службы занятости и иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

7. компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность;

8. возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей людей.

Областные и Ташкентский городской Советов народных депутатов решают вопросы, связанные с разработкой и осуществлением мер по обеспечению занятости населения, с учетом особенностей регионов. Их решениями, а также коллективными договорами (соглашениями) могут предусматриваться иные не противоречащие настоящему Закону условия и порядок выплаты пособий по безработице, определения подходящей работы, усиливающие социальную защищенность трудящихся, включая продление сроков выплаты и увеличение размеров пособий, а также стипендий в период обучения, вознаграждения за труд на оплачиваемых общественных работах, за счет собственных средств соответствующих Советов народных депутатов.

Государственные органы обеспечивают публикацию статистических данных и информационных материалов о предложении и спросе на рабочую силу, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовки и переподготовки, профессиональной ориентации и социально-трудовой реабилитации.

Выводы по главе 1.

Занятость - это общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно полезном труде независимо от места нахождения рабочего места.

Занятость населения является одним из важнейших элементов социальной политики, регулируемой государством. Основным критерием социальной направленности страны является уровень занятости населения.

Социально-экономическая сущность занятости может быть отражена в трех аспектах:

во-первых, с точки зрения осуществления права каждого человека на труд;

во-вторых, с точки зрения рационального и эффективного использования совокупного трудового потенциала общества в целом и каждого трудоспособного человека в отдельности;

в-третьих, с точки зрения реальной включенности различных социальных, демографических, профессиональных и других групп в общественный труд.

В целом для дальнейшего обеспечения продуктивной занятости населения целесообразно усилить следующие направления государственной политики в области занятости:

1. обеспечить ускоренное развитие семейного бизнеса, малых частных предприятий;
2. стимулировать в этих целях системы микрокредитования;
3. максимально использовать возможности развития надомных форм труда в кооперации с крупными промышленными предприятиями и относительно небольшими производствами;
4. интенсифицировать развитие трудоемких производств, особенно в легкой и пищевой промышленности, ориентированных на использование сельскохозяйственного и местного сырья и выпуск готовой продукции;
5. не ослаблять внимания развитию сферы услуг и решению вопросов расширения несельскохозяйственной занятости в сельской местности;
6. активизировать работу служб занятости по профессиональному обучению безработных и совершенствованию системы общественных работ.

Эти меры позволят обеспечить работой десятки тысяч людей, и прежде всего молодежь, вступающую в трудовую жизнь, повысить уровень занятости населения, особенно в сельской местности.

Глава 2. Анализ регулирования занятости населения Хорезмской области

1. Анализ занятости трудовых ресурсов и рынка труда

Хорезмская область расположена в северо-западной части Республики Узбекистан. Территория составляет 6,1 тыс. кв. км, что составляет 1,4 процента от общей площади Республики Узбекистан. Население по состоянию на 1 января 2013 года 1 млн. 641,6 тыс. человек, плотность населения на 1 кв. км. 271 человек. 33,3 процента (547,2 тыс. чел.) населения проживает в городах, 66,7 процента (1094 тыс. чел) - в сельской местности.

Таблица 2.1.

Основные показатели Хорезмской области

Наименование место	Численность постоянного населения на 1 января 2013г, тыс.чел.	В том числе		Территория, тыс. кв. км.	Плотность населения, чел./км ²
		в городах	в сельской местности		
Хорезмская область	1641,6	547,2	1094	6,1	271,0
г. Ургенч	136,8	137		0,0	4717,1
районы:					
Багатский	142,8	25,4	117,4	0,4	324,5
Гурленский	131,0	57,1	74,0	0,4	297,8
Кошкупырский	149,2	40,2	109,0	0,5	276,4
Ургенчский	170,0	23,3	146,7	0,5	377,9
Хазараспский	217,5	49,8	167,7	2,1	105,6
Ханкинский	162,5	56,7	105,8	0,4	377,9
Хивинский	207,1	78,6	128,5	0,5	442,4
Шаватский	146,6	39,7	106,9	0,5	318,7
Янгиарыкский	101,6	24,6	77,0	0,4	254,1

Янгибазарский	76,5	15,0	61,6	0,3	225,1
---------------	------	------	------	-----	-------

*Данные Главного управления по труду и социальной защите населения Хорезмской области

Хорезмская область по своему административному устройству делится на город Ургенч и 10 сельских районов. Они в свою очередь делятся на 101 сельский сход граждан, 612 населенных пунктов, 3 города и 7 посёлков городского типа. Город Ургенч является областным центром и в нём по состоянию на 1 января 2013 года проживает 136,8 тысячи человек. В области функционирует 27 крупных промышленных предприятия, из них 13 относится к предприятиям легкой промышленности.

Таблица 2.2.

Основные показатели рынка труда Хорезмской области за 2008-2012гг.*

(начало)

№	Наименование место	Зарегистрированные обрабатываемые по трудоустройству (чел)					Трудоустраиваемые						
		Всего	в том числе					Всего	в том числе				
			2008	2009	2010	2011	2012		2007	2008	2009	2010	2011
	Хорезмская область	201444	37055	44583	46111	37404	36291	154120	28266	31397	32073	30983	31401
1	г. Ургенч	20283	4183	4774	4914	3141	3271	15679	3148	3403	3625	2714	2789
	районы:												
2	Багатский	16862	3101	3607	3759	3282	3113	13012	2260	2582	2671	2725	2774
3	Гурленский	16785	3038	3780	3943	3036	2988	12689	2281	2555	2590	2621	2642
4	Кошкупырский	15625	2537	3283	3441	3195	3169	12208	2107	2220	2261	2809	2811
5	Ургенчский	18012	3001	3775	3948	3630	3658	15578	2683	3406	3194	3124	3171
6	Хазараспский	26483	4776	6096	6267	4698	4646	20540	3800	4214	4418	4047	4061
7	Ханкинский	17089	2822	3580	3741	3498	3448	13529	2264	2490	2536	3123	3116
8	Хивинский	23662	4610	5405	5585	3957	4105	18325	3552	3861	3965	3453	3494
9	Шаватский	22589	4732	4993	4911	4361	3592	14176	2882	2897	2975	2683	2739

10	Янгиарыкский	13622	2594	3108	3267	2399	2254	10273	1956	2181	2216	1944	1976
11	Янгибазарский	10432	1661	2182	2335	2207	2047	8111	1333	1588	1622	1740	1828

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

В последние годы численность населения, зарегистрированного на биржах труда как ищущие работу, стала последовательно снижаться. Если в 2011 г. эта численность уменьшилась на 8,7 тыс. чел., то в 2012 г. - на 1,1 тыс. чел.. В 2011 году наиболее осязаемое снижение произошло в Хивинском (на 1,6 тыс. чел.), Хазараспском (на 1,5 тыс. чел.) районах и в г. Ургенче (на 1,8 тыс. чел.). Такая динамика свидетельствует не только о некотором улучшении ситуации на рынках труда этих районов, но и об определенном недоверии населения к решению вопросов занятости при посредстве бирж труда и об отсутствии конкурентной среды в вопросах трудоустройства. В то же время в Кошкупырском и Ургенчском районах из года в год продолжается рост числа людей, обратившихся на биржи труда в поисках работы, что связано с сохраняющейся длительное время напряженной ситуацией с занятостью населения в этих районах.

Таблица 2.2.

Основные показатели рынка труда Хорезмской области за 2008-2012 гг.*

(продолжение)

№	Наименование место	Переподготовленные						Привлеченные на общественную работу (чел)					
		Всего	в том числе					Всего	в том числе				
			2008	2009	2010	2011	2012		2008	2009	2010	2011	2012
	Хорезмская область	5610	934	1362	728	1273	1313	13820	1771	2547	4254	2587	2661
1	г. Ургенч	495	83	121	60	113	118	1308	192	266	382	228	240
	районы:												
2	Багатский	560	95	132	106	114	113	1297	205	297	331	229	235
3	Гурленский	443	74	108	46	106	109	962	115	160	251	215	221
4	Кошкупырский	465	70	110	49	116	120	1020	111	161	271	232	245
5	Ургенчский	496	70	103	61	129	133	1127	110	160	322	265	270
6	Хазараспский	780	142	202	91	166	179	2041	285	414	647	340	355

7	Ханкинский	510	74	106	75	125	130	1474	189	272	497	254	262
8	Кивинский	626	110	160	73	140	143	1455	167	240	463	286	299
9	Шаватский	525	91	133	75	111	115	1582	223	335	563	228	233
10	Янгиарыкский	388	69	108	50	79	82	1009	135	186	365	162	161
11	Янгибазарский	322	56	79	42	74	71	545	39	56	162	148	140

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

Сохраняется также негативная тенденция уменьшения числа безработных, принимающих участие в общественных работах. В 2011 году по сравнению с 2010 г. оно сократилось с 4254 до 2587 чел. или в 1,3 раза. С одной стороны, такая ситуация обусловлена общим уменьшением численности безработных, получивших официальный статус в текущем периоде, с другой стороны, отсутствием специальных программ общественных работ, а также недостаточной оперативностью соответствующих служб в решение данной проблемы.

Таблица 2.3.

Занятость трудовых ресурсов Хорезмской области по районам за 2011-2012 гг.*

Наименование место	Трудовые ресурсы, январь-декабрь, тыс.человек		Численность занятого населения в среднем за январь- декабрь, тыс.человек		Среднемесячная зарплата декабрь, сум	
	2011г.	2012г.	2011г.	2012г.	2011г.	2012г.
Хорезмская область	901,0	922,1	625,2	643,4	-	833148,2
г. Ургенч	96,2	97,9	66,5	69,6	898423,5	1022844,6
районы:						
Багатский	76,5	77,1	56,2	58,2	626233	745970,2
Гурленский	75,5	77,0	57,9	59,9	629832,3	750912,6
Кошкупырский	76,9	80,6	58,0	59,2	547058,5	652209,8
Ургенчский	87,6	89,1	61,3	62,7	726416	808501,0
Хазараспский	110,5	110,8	58,1	58,8	696543,9	728584,9
Ханкинский	86,7	88,1	63,0	64,4	705024,3	781166,9

Хивинский	108,4	111,2	65,8	67,7	663003,3	735270,7
Шаватский	78,6	82,3	58,6	60,4	574503	678488,0
Янгиарыкский	56,3	57,8	44,6	46,2	669802,3	752188,0
Янгибазарский	47,8	50,2	35,2	36,3	607904	683892,0

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

Согласно рассчитанной на ближайшие три года стратегической задачи повышения заработной платы в 2 – 2,5 раза, среднемесячная зарплата выросла на 45,6 процента и достигла к 2012 году 833148,2 тысяч сумов. Реальные денежные доходы населения в 2012 году возросли на 23,2 процента. (таблица 2.3)

Валовой региональный продукт Хорезмской области в 2012 году вырос на 9,8%. Рост объема промышленного производства составил 11,4%, производства потребительских товаров — 12,5%, сельскохозяйственной продукции — 8,5%, объем капиталовложений — 6,3%, строительных работ — 11,8%, розничного товарооборота — 9,2%, услуг — 16,8%.

Таблица 2.4.

Занятость трудовых ресурсов в малом предпринимательстве за 2011-2012 гг. по Хорезмской области*

Наименование место	Доля занятых в МП в общей численности занятых в экономике, январь-декабрь, в %		Трудоспособное население в трудоспособном возрасте январь-декабрь, тыс. человек			Количество вновь созданных рабочих мест в МП, январь-декабрь, единиц		Численность граждан, состоящих на учете, как ищущие работу, чел.	
	2011г.	2012г.	2011г.	2012г.	Рост	2011г.	2012г.	2012г	2013г
Хорезмская обл.	79,6	80,0	896,6	917,9	21,3	19541	19587	296	340
г. Ургенч	40,3	41,4	94,5	96,8	2,3	2660	2858	43	38
районы:									
Багатский	84,5	85,1	76,0	76,4	0,4	1613	1710	52	45
Гурленский	86,0	86,3	75,2	76,5	1,3	1639	1615	21	26

Кошкупырский	84,3	84,6	76,8	80,3	3,5	1929	1785	28	16
Ургенчский	85,6	86,0	87,2	88,7	1,5	2141	2000	12	73
Хазараспский	79,5	79,8	109,9	110,8	0,9	2162	2054	26	49
Ханкинский	83,7	84,0	86,5	87,8	1,3	1675	1892	9	9
Хивинский	81,8	82,1	108,2	111,0	2,8	2246	2071	33	3
Шаватский	85,2	85,4	78,4	82,0	3,6	1634	1461	60	32
Янгиарыкский	87,0	87,4	56,1	57,5	1,4	1024	1114	9	8
Янгибазарский	87,8	88,4	47,8	50,1	2,3	818	1027	3	41

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

Всего по состоянию 2012 года доля занятых в малом предпринимательстве составляет 80,0 % в общей численности занятых в экономике. (таблица 2.4.)

В прошлом 2012 году в Хорезме было создано более 100 новых промышленных предприятий по производству продовольственной и непродовольственной продукции, модернизировано 17 предприятий, организовано более 4100 рабочих мест.

В отчетном периоде был создан 731 субъект малого бизнеса и частного предпринимательства. Доля малого бизнеса в валовом региональном продукте области достигла 73,8%.

На собрании были рассмотрены результаты работы в автомобильной, железнодорожной и коммуникационной сферах. На 113-километровом участке автомобильной дороги А-380, входящей в состав Национальной автомагистрали, проведены ремонтные работы, на эти цели выделены средства в размере 100,5 млрд.сумов. Ургенчский железнодорожный вокзал был реконструирован за счет инвестиций в размере 15 млрд.сумов.

Для повышения плодородия почвы и улучшения мелиоративного состояния земель и ирригационной системы в 2008-2012 годах на коллекторно-дренажных сетях протяженностью 6700 км была выполнена работа по реконструкции и ремонту, достигнуто снижение подземных вод на 159,6 тысячи га. В прошлом году на 30,6 тысячи га уменьшена площадь сильнозасоленных земель, улучшено мелиоративное состояние 3600 га земли.

В настоящее время на Шаватском канале ведется работа по реконструкции, которая должна не только преобразить облик Ургенча (административный центр области), но и повысить привлекательность Хорезмского оазиса для иностранных туристов.

В области намечается реализация дополнительно более 330 проектов. В частности, в Гурленском районе будут открыты пункты по переработке и фасовке риса. В Багатском районе намечено развивать легкую промышленность, в Кошкूपыре расширится производство строительных материалов. В Хазараспском районе будет налажен выпуск автомобилей и запасных частей к ним.

Таблица 2.5.

Занятость трудовых ресурсов по формами деятельности за 2011-2012 годы по Хорезмской области*

Наименование место	январь-декабрь 2011 год				январь-декабрь 2012 год				другие	
	крупные предприятия	малые предприятия (вкл. фермерские хозяйства)	микро-фирмы (вкл. фермерские хозяйства)	официальному сектору	крупные предприятия	малые предприятия (вкл. фермерские хозяйства)	микро-фирмы (вкл. фермерские хозяйства)	итого по официальному сектору	2011	2012
Хорезмская область	110,0	37,6	110,9	258,5	111,3	56,5	96,7	264,5	17,4	17,4
г. Ургенч	36,1	4,7	7,9	48,7	37,2	7,2	7,6	52,0	3,6	3,6
районы:										
Багатский	7,0	5,3	10,4	22,7	7,0	8,3	9,5	24,8	1,7	1,7
Гурленский	6,5	9,1	8,9	24,5	6,6	14,2	8,3	29,1	1,6	1,6
Кошкूपырский	7,5	2,1	8,7	18,3	7,5	3,0	8,1	18,6	1,6	1,6
Ургенчский	7,6	2,3	8,4	18,3	7,6	3,5	7,9	19,0	1,2	1,2
Хазараспский	10,1	2,3	14,4	26,8	10,1	3,3	11,7	25,1	1,8	1,8
Ханкинский	8,9	3,2	6,9	19,0	8,9	4,8	5,8	19,5	1,4	1,4
Хивинский	11,4	1,6	10,1	23,1	11,5	2,2	8,5	22,2	0,6	0,6
Шаватский	7,5	2,8	15,8	26,1	7,6	4,1	12,8	24,5	1,2	1,2
Янгиарыкский	4,8	1,3	7,9	14,0	4,8	1,7	6,7	13,2	1,0	1,0
Янгибазарский	2,6	2,9	11,5	17,0	2,5	4,2	9,8	16,5	1,7	1,7

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

Всего по состоянию на 1 июля 2012 года в Хорезме зарегистрировано 31535 юридических лиц. Из них 1892 или 6 процентов приходится на отрасль промышленности, 21365 или 67,7 процента на сельское хозяйство, 333 или 1,1 процента приходится на отрасли связи и транспорта, 973 или 3,1 процента приходится на отрасль строительства, 2646 или 8,3 процента на торговлю и общественное питание и 4326 или 13,6 процента на другие отрасли народного хозяйства.

В области по состоянию на 1 июля 2012 года зарегистрировано 29186 субъектов частного предпринимательства и малого бизнеса. За прошедший период доля субъектов малого бизнеса в валовом внутреннем продукте составила 56,2 процента, из них доля микрофирм – 24,6 процента; предпринимателей, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью – 13,6 процента и доля фермерских (деханских) хозяйств - 18,1 процента.

Таблица 2.6.

Расчетный баланс трудовых ресурсов Хорезмской области *

(тыс.чел., на начало года)

№	Показатели	2012	2013	Рост
1.	Экономически активное население	659816	680600	103,1
	Занятые, всего	625232	643400	102,9
	В том числе:			
1.1.	Занятые в официальном секторе экономики:	405984	406631	100,2
	Из них:			
1.1.1.	Занятые в отраслях экономики (в крупном бизнесе)	125227	128389	102,5
1.1.2.	Занятые на малых и микропредприятиях и ферм. хоз.	146700	147873	100,8
1.1.3.	Предприниматели без образования юридического лица, имеющие патент (лицензию)	23879	23987	100,5
1.1.4.	Занятые в деханских хозяйствах	106063	106382	100,3
	в т.ч. Поставленные на учет в органах по труду, как занятые выриванием крупного рогатого скота	98129	99867	101,8
1.1.4.	В прочих учреждениях и организациях	4115	4268	103,7
1.2.	Занятые в неофициальном секторе экономики,	194425	175823	90,4
	из них			
1.2.1.	Выполняющие временные разовые и сезонные работы	55662	50843	91,3
а)	выполняющие временные разовые работы	26788	24875	92,9
б)	выполняющие временные сезонные работы	28874	25968	89,9
1.2.2.	Помогающие члены семьи и помогающие предпринимателям без оформления трудовых отношений	52174	43989	84,3
1.2.3.	Предприниматели работающие без регистрации и соответствующего разрешения, из них	86589	80991	93,5
а)	работающие на рынках (торговля, обслуживание покупателей и продавцов, челночный бизнес) и торговавшие вне рынка (с лотка, вне стационарных точек торговли)	17015	13595	79,9
б)	другие виды предпринимательства (частный извоз, ремесленничество, бытовые услуги населению)	69574	67396	96,9
1.3.	Выехавшие на работу за пределы республики	24822	25189	101,5
1.4.	Лица, нуждающиеся в трудоустройстве	34584	35757	103,4
	Уровень безработицы	5,2	5,3	101,0
1.4.1.	Официально зарегистрированные безработные	296	340	114,9

1.4.2.	Не зарегистрированные незанятые граждане, желающие и готовые трудиться	34288	35417	103,3
2.	Экономически не активное население	262528	241877	92,1
	в том числе:			
2.1.	Обучающиеся с отрывом от производства	99314	99587	100,3
2.2.	Женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, или уходу за детьми в возрасте до 2-х лет	94473	90901	96,2
2.3.	Не желающие работать или не имеющие возможность приступить к работе немедленно	68742	51389	74,8
3.	Всего трудовых ресурсов	922345	922477	100,0
	В том числе:			
3.1.	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	917000	917900	100,1
3.2.	Лица пенсионного и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике	5345	4577	85,6

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

По состоянию 1 января 2013 года всего трудовых ресурсов Хорезмской области составляет 922477 чел. В том числе трудоспособное население в трудоспособном возрасте 917000 чел. и лица пенсионного и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике 4577 чел. Всего экономически активное население составляет 680600 чел. (прирост 103,1% к 2011 г.). Занятые, всего 643400 чел. (прирост 102,9% к 2011 г.). В том числе занятые в официальном секторе экономики 406631 чел. (прирост 100,2% к 2011 г.). Занятые в неофициальном секторе экономики составляет 175823 чел. Лица, нуждающиеся в трудоустройстве 35757 чел. (прирост 103,4% к 2011 г.). Уровень безработицы в Хорезмской области составляет 5,3% (в 2011 году 5,2%).

Таблица 2.7.

Трудовые ресурсы по районам Хорезмской области на начало 2013 г. *

№	Название места	Всего, трудовые ресурсы чел.	Число населения в трудоспособном возрасте		Лица пенсионного и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике чел.	Экономически активное население тыс. чел.	Занятые, всего тыс. чел.	Безработные, всего тыс. чел.	Участвующие по трудоустройству чел.	Трудоустраиваемые, всего чел.	зарегистрированные безработные чел.	свободные рабочие места (вакант) Ед.	рабочих мест Ед.
			тыс. чел	чел.									
	Хорезмская область	922477	917,9	4577	680,6	643,4	35417	37221	32653	340	1706,5	60031	
1	Ургенч	97889	96,8	1089	72,8	69,6	2955	3233	2885	38	396	5525	
2	Багатский	76722	76,4	322	61,4	58,2	2803	3210	2893	45	152	5869	

3	Гурленский	76838	76,5	338	62,9	59,9	3013	3014	2675	26	124	5128
4	Кошкупырский	80618	80,3	318	62,5	59,2	3655	3264	2895	16	109	6231
5	Ургенчский	89090	88,7	390	66,4	62,7	3470	3683	3350	73	112	5856
6	Хазараспский	111433	110,8	633	63,8	58,8	4626	4995	4362	49	171	6725
7	Ханкинский	88066	87,8	266	68,0	64,4	3503	3555	3157	9	57,5	5515
8	Хивинский	111624	111,0	624	71,9	67,7	4270	4242	3628	3	221	6581
9	Шаватский	82272	82,0	272	64,0	60,4	3062	3550	2820	32	148	5304
10	Янгиарыкский	57681	57,5	181	48,5	46,2	2280	2268	2148	8	143	3877
11	Янгибазарский	50244	50,1	144	38,5	36,3	1780	2207	1840	41	73	3420

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

По состоянию на начало 2013 года число занятых трудовых ресурсов Хорезмской области всего составляет 643,4 тыс. чел. Большое количество занятых трудовых ресурсов проживает в городе Ургенче (69,6 тыс. чел.) и Хивинском (67,7 тыс. чел.) районе. Подобно этому самое большое количество безработных тоже проживают в этих районах: в Хазараспском (4626 чел.) и Хивинском (4270 чел.). Также самое большое количество новых рабочих мест созданы в этих районах: в Хазараспском (6725 ед.) и Хивинском (6581 ед.). Самое малое количество трудовых ресурсов проживает в Янгибазарском районе (50244 чел.), и самое малое количество занятых трудовых ресурсов 36,3 тыс. чел. – и также создано самое малое количество новых рабочих мест (3420 ед.) по области. Создание новых рабочих мест всего по области составляет 60031 ед.

1. Анализ создания новых рабочих мест и содействия занятости в Хорезмской области

В Хорезмской области особое внимание обращено на такие приоритетные направления, как либерализация экономики, осуществление мер по обеспечению макроэкономической стабильности и последовательного экономического роста, структурной перестройке, формированию многоукладной экономики, обеспечению главенствующей роли в ней частной собственности, усилению социальной защиты населения и внешнеэкономической деятельности.

Темпы экономического роста области за последние годы составляют в среднем около 3 – 6 процентов и обеспечены темпы роста внутреннего валового продукта в 2012 году на уровне 107,9 процентов. Результаты осуществляемых реформ оказали положительное влияние на структуру

валового внутреннего продукта области. Доля сферы услуг неуклонно росла и составляет в 2011 году 38,8 процентов, в 2012 году - 48 процентов. На него оказали свое положительное влияние высокие темпы развития в системе финансово – банковских, гостиничных и туристических услуг, а также в сфере коммуникаций, транспорта и связи.

Таблица 2.8.

Создание новых рабочих мест за 2007-2011 гг. в Хорезмской области*

№	Наименование место	2009 г.			2010 г.			2011 г.			2012 г.		
		Прог.	Факт.	%									
	Хорезмская область	36483	37110	01,7	59090	59192	00,2	59182	59423	00,4	59774	60031	00,4
1	г. Ургенч	3638	3680	01,2	5529	5542	00,2	5538	5573	00,6	5209	5330	02,3
	районы:												
2	Багатский	3042	3063	00,7	5754	5761	00,1	5760	5885	02,2	6086	6166	01,3
3	Гурленский	2998	3015	00,6	4935	4942	00,1	4945	4949	00,1	5079	5187	02,1
4	Кошкупырский	3380	3400	00,6	6285	6293	00,1	6287	6353	01,0	6177	6217	00,6
5	Ургенчский	3939	3955	00,4	5715	5728	00,2	5721	5330	3,2	5760	5891	02,3
6	Хазараспский	4299	4318	00,4	6980	6985	00,1	6981	7005	00,3	6881	6969	01,3
7	Ханкинский	3487	3525	01,1	5316	5322	00,1	5326	5358	00,6	5463	5570	02,0
8	Хивинский	4363	4667	07,0	6453	6461	00,1	6457	6539	01,3	6432	6610	02,8
9	Шаватский	3022	3099	02,5	5162	5181	00,4	5203	5310	02,1	5240	5351	02,1
10	Янгиарыкский	2486	2511	01,0	3710	3717	00,2	3711	3854	03,9	3867	3947	02,1
11	Янгибазарский	1829	1877	02,6	3251	3260	00,3	3253	3267	00,4	3182	3193	00,1

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

По Хорезмской области в 2012 году всего созданы 60031 рабочие места по всем направлениям. Из функционирующих хозяйствующих субъектов в отраслях экономики доля субъектов частного предпринимательства и малого бизнеса в промышленности составляет 97,9 процента, в сельском хозяйстве – 99,7 процента, в строительстве – 97,1 процента, в системе транспорта и связи – 87 процентов, в торговле и общественном питании – 99,2 процента.

Доля в производстве промышленной продукции субъектов частного предпринимательства и малого бизнеса составляет 20,2 процента, в производстве товаров народного потребления – 29,7 процента, валовой продукции сельского хозяйства – 99,4 процента, в освоении инвестиционных – 39,9 процента, в объеме выполненных подрядных работ – 64 процента, в розничном товарообороте – 43,3 процента, в сфере платных услуг – 63,2 процента.

В области на каждые 1000 человек приходится 17,5 субъекта частного предпринимательства и малого бизнеса. За счёт развития частного предпринимательства и малого бизнеса создано 10979 новых рабочих мест, из них в сельской местности – 10269.

В Хорезмской области в скором планируется наладить производство автомашин Damas по предусмотренной программе развития промышленного потенциала области, одобренной главой государства, а именно будут реализовываться около 40 тыс. автомашин Damas и 40 тыс. комплектующих к ним.

АК "Узавтосаноат" планирует реализовать 16 проектов в данном регионе, что создаст более 780 новых рабочих мест. Следует отметить, что в республике Узбекистан Damas производится на асакинском автомобильном заводе GM Uzbekistan с марта 1996 года. В 2006 году это предприятие начало выпускать обновленную модель автомашин Damas. Сегодня GM Uzbekistan выпускает восемь марок автомобилей. Среди них четыре марки седана - Nexia, Lacetti, Malibu и Cobalt, две малолитражки - Matiz и Spark, внедорожник Captiva и микроавтобус Damas.

Производство легковых автомобилей модели «Дамас» на базе ООО «Хорезмское автомобильное производственное объединение» начнется в I квартале 2014 года (I этап) с последующим переходом на полный цикл производства в IV квартале 2014 года (II этап).

Данное предложение было принято согласно постановлению Президента Республики Узбекистан от 22 ноября 2012 года № ПП-1856 «О программе развития промышленного потенциала Хорезмской области на 2013 — 2015 годы» .

До 1 июня 2013 года будут согласованы обоснования Проекта организации производства легковых автомобилей модели «Дамас» и его внесение на утверждение в Кабинет Министров Республики Узбекистан.

Оборудование, необходимое для реализации указанного проекта, в порядке исключения, приобретается ЗАО «Дженерал Моторс Узбекистан» без проведения тендерных торгов, будет приобретено путем заключения прямых договоров через глобальную систему закупок компании «Дженерал Моторс».

По заявкам АК «Узавтосаноат» на базе профессионально-технических колледжей Хазараспского, Кошкупырского, Янгиарыкского и Янгибазарского районов Хорезмской области будет осуществляться прием учащихся и подготовка профессиональных кадров по автомобилестроительным направлениям. Также будет установлена квота приема для абитуриентов из Хорезмской области по подготовке высококвалифицированных специалистов для создаваемого автомобилестроительного производства по соответствующим направлениям и специальностям в Андижанском машиностроительном институте и Ташкентском государственном техническом университете, по указанным квотам прием документов и тестирование абитуриентов в Ургенчском государственном университете.

ОАО «Хорезм-шакар» (Хорезмский сахарный завод), монопольный производитель сахара в Узбекистане. В 2012 году «Хорезм-шакар» увеличило производство сахара на 0,1% по сравнению с 2011 годом — до 323,1 тысячи тонн. Хорезмский сахарный завод был введен в строй в 1998 году. В настоящее время мощности технологической линии по переработке тростникового сырья составляют 1 тысячу тонн сахара в сутки. Акционерами предприятия являются сингапурские WeltonInternational (69,43%) и KITO Investments (20%), австрийская SEID HandelsGmbH (10%), в собственности трудового коллектива находится 0,57%.

Годовая потребность Узбекистана в сахаре составляет около 650 тысяч тонн, из которых 350 тысяч тонн закупается на мировом рынке.

В ГУП "Урганчйуловчи транс" Хорезмской области поставлены 45 новых автобусов марки "Isuzu" производства Самаркандского автомобильного завода.

По этому поводу в Ургенче прошла презентация с участием работников СМИ и представителей общественности. Выступивший на мероприятии хоким области Оллаберган Оллаберганов отметил, что данные автобусы завезены в рамках исполнения постановления Кабинете Министров Республики Узбекистан "О программе по реконструкции центральной части

города Ургенч” от 13 апреля 2011 года, и что они внесут вклад в совершенствование системы автомобильного транспорта города.

Новый транспорт будет задействован на маршрутах № 1, 4, 5, 7, 9, 13 и 17, имеющих социальное значение, при этом будет обеспечено строгое соблюдение графика движения и стоимость услуг будет наиболее доступной. На осуществление проекта, который привел к созданию 100 новых рабочих мест, было затрачено 3 миллиарда 104 миллиона сумов. К концу текущего года намечается завезти еще 55 автобусов "Isuzu".

Охрана труда и социальная защита населения Хорезмской области. Более 40 процентов населения Хорезмской области составляют рабочие и служащие организаций, предприятий и учреждений. Охрана их труда обеспечивается законом РУ «Об охране труда» и рядом других нормативных документов.

Претворяя в жизнь государственную политику по охране труда – «Приоритет здоровья и жизни работника предприятия перед производственной деятельностью предприятия» - независимо от форм собственности и ведения хозяйства, от способов производства во всех предприятиях создаются для работников экологически безопасные условия труда, контролируется выполнение требований охраны труда и состояние рабочих мест. Каждое предприятие выделяет, согласно коллективному договору, необходимые средства в установленном количестве, выплачивает дополнительные средства.¹²

Рабочее место, условия труда работника предприятия организованы согласно требованиям инструкций, правил и стандартов безопасности труда. Они, в свою очередь, взяты под контроль администрации, общественности и государства.

Согласно по Закону «О занятости населения» республики Узбекистан государство обеспечивает дополнительные гарантии лицам:

1. нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе и одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов; молодежи, окончившей общеобразовательные школы, другие учебные заведения; демобилизованным из Вооруженных Сил, войск МВД, погранвойск, войск национальной безопасности; инвалидам,

¹²Закон Республики Узбекистан от 7 декабря 2001 г. N 320-II "Об охране труда". 11 ст. (Закон)

лицам предпенсионного возраста; лицам, освобожденным из мест заключения или подвергавшимся принудительному лечению по решению суда (в дальнейшем лица, нуждающиеся социальной защите), путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных предприятия, включая предприятий для труда инвалидов, организации специальных программ обучения и другими мерами.

2. Советы народных депутатов устанавливают предприятиям, учреждениям и организациям для лиц, нуждающихся в социальной защите, минимальное количество специальных рабочих мест, в том числе с гибкими формами занятости.

3. Законодательством Республики Узбекистан, решениями местных Советов народных депутатов за прием на работу таких лиц сверх установленной квоты предприятиям предоставляются льготы по налогообложению и другим платежам в республиканский и местные бюджеты, определяемые Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Таблица 2.9.

Обеспечение адресной социальной защиты населения за 2008-2012 годы по Хорезмкой области*

№	Показатели	2008 г	2009 г	2010 г	2011 г	2012 г	Всего
1	Число одиноких, согласно к постановлению № 212	453	399	394	350	293	
	Расходы бюджетных средств обеспечения продовольственных продуктов в 9 видов (млн.Сум)	57,5	64,9	74,1	77,2	94,1	367,8
2	Число одиноких, согласно к постановлению № 459, 1542	775	827	829	728	653	
3	Социальная помощь одиноким (млн. Сум)	39,7	179,9	136,1	102,4	66,5	524,6
4	Обеспечение техническими средствами реабилитации						
	Коляска инвалидов	198	196	166	195	194	949
	Слуховой аппарат	69	65	78	84	69	365
	Посох	214	191	166	155	115	841

	Костыли	116	81	85	103	92	477
5	Обеспечение протезно-ортопедическими средствами						
	Число инвалидов	188	323	280	421	257	1469
	Количество протезно-ортопедических средств	280	547	451	671	418	2367
6	Оздоровление в санаториях (количество)						
	Всего	2158	2068	2073	2247	2322	10868
	Из них:						
	В санаториях министерств	1487	1529	1601	1689	2022	8328
	Семашко	71	72	28	38	19	228
	В муниципальных санаториях и санаториях профсоюзов за счет спонсоров	600	467	444	520	281	2312

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

Выделяется бесплатно спецодежда, спецобувь, моющие и дезинфицирующие средства, молоко и приравненные к нему другие продукты питания работникам, которые трудятся во вредных и опасных производствах, в условиях неблагоприятных температур и в загрязнённой среде (ст. 13 Закона), учреждены должности работников по охране труда на предприятиях, число работников которых превышает 50 человек (ст. 14 Закона), организованы медицинские осмотры вновь принятых работников и осмотрах медицинским персоналом в дальнейшем, в таких случаях сохраняется средняя заработная плата работника.

Достигнута профилактика производственных травм и профзаболеваний, а также созданы санитарно-гигиенические условия (ст. 18 Закона), инструктируются на рабочих местах вновь принятые на работу по безопасной работе, организовано обучение и проверка знаний (ст. 19 Закона), обеспечены льготами согласно Трудовому Кодексу Республики Узбекистан женщины, лица, не достигшие 18 лет, лица, с ограниченной трудовой деятельностью.

Таблица 2.10.

Население, нуждающиеся в социальной защите Хорезмской области за 2012 год (чел.)*

№	Наименование место	Средняя ежемесячная пенсия (Сум)	Всего пенсионеров	Из них:		Лица пенсионного возраста, занятые в экономике	Лица, получающие социальной пенсии, всего	Из них: дети-инвалиды
				По инвалидности	По возрасту			
		Сум	Чел.	Чел.	Чел.	Чел.	Чел.	Чел.
	Хорезмская область	252970,78	160813	24058	113569	4577	15419	14441
1	г. Ургенч	280084,69	17216	2625	12236	1089	1306	1153
2	Багатский р.	234874,97	12662	1890	8950	322	1238	1176
3	Гурленский р.	240514,46	12648	1334	9727	338	950	871
4	Кошкупырский р.	253079,85	14785	2008	10823	318	1346	1284
5	Ургенчский р.	254092,93	15119	1847	11057	390	1491	1380
6	Хазараспский р.	241340,74	21298	4690	12614	633	2452	2289
7	Ханкинский р.	262368,56	14733	1672	10828	266	1469	1390
8	Хивинский р.	246561,82	20303	3617	13926	624	2042	1923
9	Шаватский р.	241349,22	14951	2167	10817	272	1451	1370
10	Янгиарыкский р.	261906,1	9393	1240	6857	181	968	918
11	Янгибазарский р.	270131,88	7705	968	5734	144	706	687

* Данные Главного управления содействия занятости и социальной защиты населения Хорезмской области

Кабинет Министров республики своим постановлением утвердил Положение "О резервировании рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы". Этот документ принят в соответствии с новой редакцией Закона "О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан" и Постановлением Президента Узбекистана "О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения".

Согласно положению предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, численность сотрудников которых превышает двадцать человек, должны выделять до 7% рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы. Особо документ оговаривает предоставление рабочих мест инвалидам, за которыми закрепляется не менее трех процентов рабочих мест. Государство обеспечивает дополнительные гарантии

реализации права на труд своим гражданам, кто в силу тех или иных обстоятельств не может на равных конкурировать на рынке труда. На законодательном уровне это закреплено в Законе "О занятости населения". При этом законодатель предусмотрел дополнительные гарантии для лиц с ограниченными возможностями, оговорив их в Законе "О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан".

В рамках правительственных документов на местах продолжается расширение кооперации между предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда. В результате в Хорезмской области в 2012 году, создано 20075 мест, в том числе в кооперации с крупными промышленными предприятиями - 1859, с крупными предприятиями других отраслей - 3543 и 14673 на малых промышленных предприятиях, специализирующихся на производстве готовой продукции.

В соответствии с новой редакцией Закона "О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан" теперь организации за неисполнение решений органов государственной власти на местах по созданию минимального количества рабочих мест (не менее трех процентов при штате более 20 единиц) для трудоустройства инвалидов будут уплачивать штраф - за каждое несозданное рабочее место в размере средней годовой заработной платы работника этой организации.

Выводы по главе 2

В Хорезмской области, также как по стране в целом, созданы все условия для повышения уровня занятости населения, чему способствуют кроме мер, проводимых региональными центрами содействия занятости, комплексные программы развития отраслей реального сектора, малого бизнеса и частного предпринимательства, сферы оказания услуг и сервиса, надомничества.

Вместе с тем, для совершенствования регулирования занятости в Хорезмской области предлагается:

1. Разработать комплексные региональные программы занятости населения, учитывая научно обоснованные прогнозы демографического развития, приоритетные направления и особенности социально-экономического развития области и ее регионов.

2. Совершенствовать территориальный механизм не только создания, но и сохранения рабочих мест, так как создание рабочих мест по сравнению с сохранением действующих

обходится дороже. Одновременно с этим высвобождение работника с определенного рабочего места ухудшает его материальное положение и создает проблемы трудоустройства.

3. Реализовать на практике методику оценки деятельности региональных ЦСЗиСЗН по регулированию спроса и предложения рабочей силы и эффективности использования их финансовых средств.

4. Совершенствовать регулирование занятости с целью повышения трудовой активности экономически неактивного населения, создания благоприятных условий для сокращения неофициальной формы занятости, качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, повышения степени эффективности использования средств фонда содействия занятости.

5. Осуществлять прямое финансирование центрами содействия занятости работодателей, создающих новые рабочие места для социально уязвимых слоев населения и совершенствовать трудовые договоры, в которых необходимо предусмотреть, что увольнение работника по инициативе администрации может быть только с разрешения фонда содействия занятости, оказавшего финансовую помощь работодателю.

Таким образом, проведение этих дополнительных мероприятий может реально способствовать совершенствованию регулирования занятости населения на региональном рынке труда и лучшему использованию трудового потенциала Хорезмской области.

Глава 3. Совершенствование методов регулирования занятости населения

1. Задачи по совершенствованию регулирования занятости населения

В управлении трудовым потенциалом общества для его эффективного использования государству следует отдавать предпочтение организационно-экономическим, а не командно-административным методам регулирования трудовых отношений. Сущность этих методов воздействия на граждан и организации сводиться к побуждению их к действиям в направлениях, объективно выгодных государству и обществу. Увязка интересов наемного работника, предпринимателя и государства может считаться главной целью регулирования трудовых отношений. Особое значение приобретают проблемы взаимодействия внутренних рынков труда организаций с различными подсистемами регионального, локального рынков труда. Очевидно, что экономический интерес предпринимателя и работодателя на рынке труда качественно отличается как от экономического интереса наемного работника, так и от государственного интереса, носителем которого выступают органы власти. От того, удастся ли согласовать названные интересы, зависит уровень занятости, безработицы, степень социальной напряженности в стране.

Реализацию государственной политики в области занятости населения и обеспечение граждан соответствующих гарантий осуществляют Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и его органы на местах.

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан:

1. анализирует и прогнозирует рынок труда и разрабатывает меры по повышению занятости населения;
2. оказывает методическую и практическую помощь органам государственной власти на местах и местным органам по труду по вопросам занятости населения;
3. определяет направления использования средств Государственного фонда содействия занятости для социальной поддержки безработных, создания новых рабочих мест, подготовки и переподготовки, повышения квалификации незанятого населения;
4. обеспечивает контроль за соблюдением законодательства о занятости населения;
5. осуществляет иные полномочия в соответствии с законодательством.
6. Органы по труду на местах:
7. оказывают содействие гражданам в подборе подходящей работы, а предприятиям, учреждениям, организациям и другим работодателям — в подборе необходимых работников;

8. консультируют обращающихся в органы по труду граждан и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к работникам, и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости;
9. заключают договоры с учебными заведениями, предприятиями, учреждениями и организациями о профессиональном обучении, переобучении и повышении квалификации неработающих граждан;
10. обеспечивают регистрацию безработных и оказывают им помощь, включая назначение и выплату пособий;
11. производят оценку состояния и перспектив развития рынка труда, организуют и проводят его мониторинг и обеспечивают распространение соответствующей информации;
12. ведут учет свободных рабочих мест (вакантных должностей) и граждан, обращающихся в поисках работы и нуждающихся в трудоустройстве;
13. участвуют в разработке и осуществлении программ занятости населения;
14. получают от предприятий, учреждений и организаций информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение работников, а также о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), о характере и условиях труда;
15. получают от государственных и негосударственных образовательных учреждений информацию об их профиле и специализации, профессионально-квалификационной структуре и численности выпускников;
16. направляют на предприятия, в учреждения и организации обращающихся в органы по труду граждан для трудоустройства в соответствии с их профессиональной подготовкой и уровнем квалификации при наличии там свободных рабочих мест (вакантных должностей);
17. разрабатывают и вносят на рассмотрение органов государственной власти на местах предложения об установлении для предприятий, учреждений и организаций минимального количества рабочих мест для приема лиц, нуждающихся в социальной защите, а также направляют указанных граждан на предприятия, в учреждения и организации для трудоустройства;
18. заключают по доверенности предприятий, учреждений и организаций от их имени договоры с гражданами о трудоустройстве с предварительной (при необходимости) профессиональной подготовкой и переподготовкой, повышением квалификации, оплатой стоимости проезда, суточных расходов, а также выдают пособия при выезде на новое место жительства и работы за счет средств соответствующих предприятий, учреждений и организаций;
19. направляют в установленном порядке безработных граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы;

20. распоряжаются в установленном порядке средствами Государственного фонда содействия занятости;

21. в установленном порядке назначают гражданам пособия по безработице;

22. осуществляют иные полномочия в соответствии с законодательством.

23. Услуги, оказываемые органами по труду населению, предприятиям, учреждениям, организациям, другим работодателям, в том числе информации о состоянии рынка труда, предоставляются бесплатно.

К полномочиям органов государственной власти на местах в осуществлении государственной политики в области занятости населения относятся:

1. реализация основных направлений государственной политики в области занятости населения;

2. принятие нормативных актов, обеспечивающих реализацию общих принципов государственной политики в области занятости населения;

3. разработка и реализация территориальных целевых программ занятости населения;

4. установление минимального количества рабочих мест или резервирование отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, указанных в законе;

5. разработка и реализация мероприятий, способствующих стабилизации положения на рынке труда, включая предупреждение массового прекращения трудовых договоров, сохранение действующих и создание новых рабочих мест, организация оплачиваемых временных и общественных работ, определение территорий приоритетного развития.

Органами государственной власти на местах, а также коллективными соглашениями могут предусматриваться иные, не противоречащие настоящему Закону условия и порядок предоставления подходящей работы, регистрации и перерегистрации безработных, усиливающие социальную защищенность граждан, включая продление сроков выплаты и увеличение размеров пособий по безработице, оплату труда на общественных работах, а также стипендий в период профессионального обучения за счет средств местных бюджетов.

Органы государственной власти на местах могут приостанавливать на срок до шести месяцев решения о массовом высвобождении работников с одновременной частичной или полной компенсацией потерь, вызванных этой отсрочкой, предприятиям, учреждениям, организациям.

Работодатели в Республике Узбекистан содействуют реализации государственной политики занятости путем:

1. выполнения условий договоров и соглашений, регулирующих трудовые отношения;

2. создания условий для профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников;

3. финансовых отчислений в Государственный фонд содействия занятости;

4. трудоустройства граждан, указанных в законе, на рабочие места, число которых устанавливается органами государственной власти на местах, в порядке, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан;

5. предоставления сведений о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), заблаговременной (не позднее, чем за два месяца) информации местному органу по труду о предстоящем высвобождении каждого работника. Порядок и сроки предоставления сведений о наличии свободных рабочих мест и информации о высвобождении работников устанавливаются законодательством.

Должностные лица, виновные в несвоевременном предоставлении информации и сокрытии рабочих мест (вакантных должностей) и уклоняющиеся от отчислений в Государственный фонд содействия занятости, несут ответственность в соответствии с законодательством.

С работодателей за невыполнение решений органов государственной власти на местах по созданию минимального количества рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, взыскивается штраф за каждое несозданное рабочее место в размере средней годовой заработной платы работника. В таком же размере взыскивается штраф в случае отказа в приеме на работу ранее заявленных лиц, получивших среднее специальное, профессиональное и высшее образование, а также направленных на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации. Взысканные средства направляются на пополнение Государственного фонда содействия занятости.

Затраты работодателей на создание дополнительных рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, сверх установленного минимального количества, а также на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации этих лиц могут компенсироваться за счет средств местных бюджетов, средств Государственного фонда содействия занятости и иных средств.

Сокращение или ликвидация рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, производится по согласованию с профессиональными комитетами или иными представительными органами работников, местными органами по труду и органами государственной власти на местах.

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников имеют право:

1. принимать участие в разработке и реализации законодательных актов Республики Узбекистан и решений органов государственной власти на местах по вопросам государственной политики в области занятости населения;

2. вносить в органы государственной власти на местах, работодателям предложения о проведении взаимных консультаций по вопросам обеспечения занятости и социальных гарантий населения.

С целью выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на республиканском и местном уровнях создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей профессиональных союзов или иных представительных органов работников, ассоциаций работодателей, органов государственного управления и других заинтересованных организаций, представляющих интересы граждан, нуждающихся в социальной защите.

Для финансирования мероприятий по реализации государственной политики в области занятости населения и эффективной деятельности органов по труду создается Государственный фонд содействия занятости.

Государственный фонд содействия занятости является внебюджетным фондом и образуется в порядке, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан, за счет:

3. обязательных отчислений предприятий, учреждений и организаций от фонда оплаты труда в размере, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан, с отнесением этих затрат на себестоимость продукции.

4. дотаций из средств республиканского и местных бюджетов в размерах, определяемых Кабинетом Министров Республики Узбекистан и органами государственной власти на местах при формировании соответствующих бюджетов;

5. сумм финансовых санкций и начисленных пени, налагаемых местными органами по труду за нарушение требований, предусмотренных законодательством;

6. доходов от использования на договорной основе юридическими и физическими лицами средств Государственного фонда содействия занятости на создание дополнительных и новых рабочих мест;

7. добровольных взносов юридических и физических лиц, в том числе иностранных;

8. других поступлений в соответствии с законодательством.

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, находящихся в их собственности, и по договорам — на других предприятиях, в учреждениях, организациях.¹³

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

При выполнении общественных работ гражданам гарантируются оплата труда по выполняемой работе, но не ниже пособия по безработице, увеличенного на пятнадцать процентов, включение времени этих работ в общий трудовой стаж, право на пенсионное обеспечение и выплату пособий по временной нетрудоспособности.

Порядок организации и финансирования оплачиваемых общественных работ, а также участие в них безработных определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан

Профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации безработных

Профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации лиц, зарегистрированных в органах по труду и признанных безработными, может осуществляться в случаях, если:

9. невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у безработного необходимой профессиональной квалификации;

10. необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у безработного профессиональным навыкам;

11. 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.

Одним из инструментов достижения сбалансированности интересов участников рынка труда может и должно стать реальное социальное партнерство, трактуемое в широком смысле слова как механизм, обеспечивающий гармонизацию общественных отношений.¹⁴

¹³Закон Республики Узбекистан "О занятости населения" от 13.01.92 г. (с изм. и доп.).(Закон)

¹⁴Асалиев А.М.О вопросах регулирования занятости населения. gea.uz(Статья)

Одним из основных элементов формирования политики эффективной занятости является разработка и задействование механизма регулирования динамического равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Выделяются два блока проблем:

оживление экономической ситуации и инвестиционной активности в стране, создание условий для динамического движения капитала, разработка мер по развитию системы рабочих мест и увеличение потребности предприятий и организаций в рабочей силе;

совершенствование системы оплаты труда, расширение возможностей получения населением дополнительных доходов, развитие системы социальных пособий, дотаций, льгот, снижающих потребность в труде отдельных социально-демографических групп населения, особенно женщин, учащейся молодежи и пенсионеров.

Наиболее уязвимое место в системе общественных отношений – сферы распределения и занятости, взаимосвязь и взаимное влияние распределительных отношений и отношений в сфере труда. Поэтому вполне обоснован расширенный подход к определению социального партнерства, который должен охватывать социально-трудоуловую сферу в целом, не ограничиваясь лишь договорным регулированием трудовых отношений.

Такой подход требует соответствующей корректировки мер и методов воздействия на социально-трудоуловую сферу со стороны всех заинтересованных сторон: государства, предпринимателей и работодателей, наемных работников, граждан, нуждающихся в социальной поддержке, общественных организаций.

Следует особо подчеркнуть, что ориентация исключительно на государственное управление социальным развитием общества не принесет ожидаемых результатов, так как пассивность остальных участников социальных отношений не побуждает государство отдавать приоритет их интересам. Расчет на государство как единственного гаранта соблюдения интересов социально незащищенных групп населения обычно не оправдан в условиях приоритетности государственных интересов над иными интересами в обществе. Однако, людям, независимо от того, к какому социально-имущественному слою они принадлежат, необходимо научиться отстаивать свои интересы, в том числе и перед лицом государственной власти. До тех пор, пока граждане не осознают собственных социально-экономических интересов, необходимости и возможности их учета государственной властью при разработке и реализации комплексной экономической политики, социальное партнерство успешно может быть использовано государством в собственных интересах.

Разработка организационно-экономического механизма управления взаимодействием рынков труда различных уровней должна основываться на однозначном понимании сущности протекающих в сфере труда процессов. Когда речь идет о спросе и предложении рабочей силы на рынке, она выступает как фактор производства, отождествляемый с наемным трудом. При этом особое значение приобретает рыночная функция заработной платы. Роль заработной платы на рынке труда обусловлена тем, что она – один из главных инструментов в конкурентной борьбе между работодателями по поводу привлечения на предприятие наиболее эффективных работников. В свою очередь, заработная плата сама по себе предмет переговоров между работодателями и наемными работниками при установлении условий найма. В ситуации, когда наемные работники конкурируют друг с другом по поводу вакансий, заработная плата определяет степень привлекательности того или иного рабочего места. Безусловно, заработную плату следует понимать в широком смысле слова как полное вознаграждение, включающее в себя тарифную заработную плату, приработок, премии, социальные выплаты и льготы, которые предприятие предоставляет своим работникам.

Заработная плата имеет тенденцию к дифференциации по регионам, различным видам деятельности и отдельным работникам; как и цена любого другого товара, она зависит от колебания спроса и предложения труда: если спрос превышает предложение, цена труда будет расти, а в обратной ситуации – снижаться. Однако эта закономерность имеет специфическое проявление на конкретных типах рынков.

Президент Узбекистана Ислам Каримов 20 марта подписал постановление «О программе развития сферы туризма в Хорезмской области на 2013-2015 годы», согласно которому к 2015 году объем туристических услуг Хорезмской области должен увеличиться примерно в 5 раз, а количество приезжающих туристов - в 1,7 раза.

Кроме этого, был утвержден список объектов исторического и культурного наследия страны, нуждающихся в реставрации и облагораживании их состояния. Примерная стоимость данной программы развития составила более 28,5 млн в эквиваленте долларов США.

В соответствии с утвержденной программой в апреле текущего года должен быть утвержден генеральный план развития города Хивы и проект детальной планировки центральной части города. В июне на всех объектах культурного наследия и других туристических объектах должны быть установлены указатели и информационные стенды единого образца.

Дополнительно, для развития транспортной сферы туризма в 2013-2014 годах планируется закупить минимум 50 единиц транспортных средств туристского класса, организовать их парк и пункт технического обслуживания и открыть специальную стоянку такси в Хиве на 15 машин.

Также запланирована реконструкция здания международного аэропорта Ургенча до конца 2013 года, а до сентября в аэропортах Ургенча и Ташкента должен быть осуществлен комплекс мер по созданию дополнительной инфраструктуры для оперативного обслуживания пассажиров в зонах таможенного и пограничного контроля, обработки багажа и залах ожидания. Плюс планируется открытие дополнительных авиа рейсов в Ургенч, соединяющих город не только с остальными городами Узбекистана, но и крупными городами мира, таких как Париж, Милан, Франкфурт и т.д.

Программой также предусмотрены мероприятия по совершенствованию туристических маршрутов и услуг, внедрению информационно-коммуникационных технологий в сферу туризма региона, развитию индустрии досуга, производства сувениров, повышению качества банковского обслуживания туристов, модернизации инженерной и коммунальной инфраструктуры объектов туризма, а также подготовке кадров для данной сферы.

3.2. Совершенствование методов регулирования занятости населения на рынке труда Узбекистана

Развитие рынка труда занимает принципиально важное значение как в связи с особой его ролью во всей системе рыночной экономики, так и в связи со спецификой социально-демографической ситуации в Узбекистане. Новые тенденции в экономике, обусловленные модернизацией и диверсификацией экономики, развитием сферы услуг вызывают сдвиги на рынке труда. В республике ежегодно вводится 450 – 500 тыс. новых рабочих мест, что создает благоприятные предпосылки и возможности для трудоустройства населения. Реализация принятых государственных целевых программ развития сферы услуг и сервиса, сельского хозяйства, надомного труда, малого бизнеса обеспечила постоянный рост создания новых рабочих мест (рис.). В 2010 г. в стране было создано более 950 тыс. новых рабочих мест, при этом более 604 тыс. из них создано в сфере малого бизнеса.

Происходят отраслевые структурные изменения, в большей мере они коснулись аграрного сектора, в результате чего заметно улучшилась отраслевая структура сельской экономики. Одновременно с этим происходит относительный рост отраслей социальной сферы.

Ускоренный рост индустриальной занятости 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 (в среднем более 3,0%). Одним из действенных способов снятия напряжения, смягчения ситуации на рынке труда является использование нетипичных форм организации занятости. Они имеют ряд преимуществ - позволяют воздействовать на занятость путем ограничения предложения рабочей силы на рынке

труда, параллельно ограничивать масштабы и темпы высвобождения занятых, блокировать резкие скачки безработицы. Использование нетипичных форм занятости может быть адекватно интересам основных субъектов рынка труда. С точки зрения работников как продавцов своей рабочей силы, особенно если это женщины и молодежь, нетипичные формы занятости являются гибкой и удобной формой сочетания работы по найму с соответствующей оплатой с другими видами трудовой и общественной деятельности. Они помогают эффективно совмещать трудовую деятельность с воспитанием детей, семейными обязанностями, более того, они являются вполне приемлемым способом постепенного включения или выхода из трудовой деятельности определенных групп работников - инвалидов, пожилых людей и т. п.

Меры по совершенствованию методов регулирования занятости населения Узбекистана:

1. обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости всем гражданам независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

2. поддержание и поощрение трудовой и предпринимательской инициативы людей, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду, обеспечивающему достойные условия труда и жизни;

3. добровольность труда;

4. предоставление социальных гарантий в сфере занятости и обеспечение защиты населения от безработицы;

5. поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

6. координация мероприятий в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;

7. взаимодействие государственных органов, профессиональных союзов, представительных органов работников и работодателей в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости населения;

8. межгосударственное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

В решении задач по обеспечению устойчивого роста занятости, доходов и уровня жизни населения приоритетную роль играет широкое развитие различных форм домашнего труда. В республике в 2010 г. создано более 210 тыс. новых рабочих мест домашнего труда на основе

трудовых договоров. Развитие труда на дому по договорам подряда и путем семейного бизнеса обеспечило занятость в период с 2006 г. по 2010 г. более 590 тыс. человек.

В современных условиях на национальном рынке возникает новая потребность в дальнейшем развитии домашнего труда. На сегодняшний день на первый план выдвигается задача создания Интернет портала (сайта) коллективного пользования по аналогии западных интернет-бирж труда для фрилансеров и их аналога Weblancer.net как для работодателей для размещения удаленных (домашних) вакансий, так и для надомников для обеспечения и продвижения занятости населения. Так же особую значимость приобретает тестирование и сертификация специалистов-надомников. Необходим чисто рейтинговый портал (сайт) для отслеживания и просмотра реального рейтинга как фрилансеров (надомников), так и работодателей. Наличие данного портала позволит максимально снизить участие недобропорядочных партнеров как со стороны работодателей, так и самих надомников (фрилансеров).

Применение домашнего труда актуально также для: развития народного творчества и национальных промыслов; развития сельского и домашнего хозяйства, цветоводства; открытия детских садов семейного типа; проведения социальных опросов с использованием Интернет-ресурсов, телефона.

Результирующим итогом управленческих воздействий государства на состояние спроса и предложения на рабочую силу на рынках труда различных уровней должно стать достижение их сбалансированности. Организация взаимодействия рынков труда различных уровней должна находиться в компетенции заинтересованных сторон: республиканские структуры управления занятостью взаимодействуют с региональными, региональные – с местными органами власти.

В переходный период основной функцией малого бизнеса стало обеспечение альтернативной занятости, что существенно снизило давление на рынке труда. Одной из задач при создании благоприятных условий для устойчивой деятельности предприятий является развитие прогрессивных финансовых технологий - включая лизинг, гарантийно-залоговые схемы, франчайзинговые цепочки и т. п. - и международное сотрудничество, в том числе расширение внешнеэкономической деятельности малого бизнеса, привлечение иностранных инвестиций в эту сферу.

Поскольку распространена безработица среди молодежи, существует потребность в оказании помощи данной категории участников рынка труда. Специфические мероприятия – такие, как бесплатные / частично платные краткосрочные курсы, ориентирующие молодежь на получение рабочего места, должны найти свое место в системе мер по развитию системы

подготовки и переподготовки кадров. Курсы должны учитывать потребность предприятий в работниках многофункционального типа.

Целесообразно выделить в качестве приоритетного целевого объекта государственной поддержки стартовое и молодежное предпринимательство, поскольку именно в этих сегментах возможно создание новых рабочих мест и поддержка самозанятости молодых инициативных членов общества. Самый простой путь создания новых рабочих мест в краткосрочном плане – стимулирование создания новых (малых) предприятий. В этом отношении наиболее насущной потребностью является осуществление макроэкономической политики, которая стимулировала бы лиц с предпринимательским потенциалом создавать новые предприятия. В настоящее время самозанятость населения имеет достаточно большое распространение и в городах, и в сельской местности, достаточное правовое обеспечение и государственную поддержку, но современное состояние экономики требует усиления механизмов содействия самозанятости населения.

Программы прямой поддержки самозанятости и предпринимательства весьма дорогостоящи и могут иметь ограниченное распространение. Эти программы должны применяться в «пакете» с финансовой поддержкой (дешевые кредиты и т. п.), и обратно: условием предоставления финансовой поддержки стартовым МБ должно быть успешное прохождение соответствующего бизнес-обучения или тренинга.

Целесообразно сосредоточиться на выстраивании схем, позволяющих направлять средства, выделяемые на политику в области занятости населения, на гарантирование кредитов лизинг оборудования для предприятий, использующих труд социально уязвимых групп населения и безработных (на период использования труда таких категорий работников). Такие схемы могли бы реализовываться на условиях софинансирования с другими фондами, банками и др. потенциально заинтересованными и имеющими наработанные технологии гарантирования кредитов институтами.

Для развития бизнеса, и соответственно повышения уровня занятости, необходим принцип валютного стабилизатора, т. е. определенной стабильности стоимости денег. Инфляция в настоящее время приглушена, но не подавлена, а переведена из открытой в скрытую форму. В результате у предприятий нет возможности рассчитывать на перспективу финансовые и инвестиционные действия, резко сократились возможности потенциальных инвесторов (банков, населения, иностранных инвесторов). Поэтому предсказуемость валютной политики и динамики курса национальной валюты (не обязательно - ее стабильность) являются важным направлением поддержки бизнеса.

Развитие эффективной конкуренции при формировании государственного заказа в рамках различного рода целевых программ будет способствовать преодолению ситуации ценового и внешнеэкономического диктата в отношениях между государством и крупными предприятиями, с одной стороны, и малым бизнесом, с другой. Руководителям местных органов власти, высших, средних специальных и средних школ необходима координация и согласование объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки рабочих и специалистов с потребностью территориальных рынков труда. Необходимо внедрить в практику распределение студентов вузов, обучающихся на бюджетной основе, создав при вузах отделы маркетинга. Для трудоустройства выпускников профессиональных колледжей и лицеев необходимо осуществить следующие меры:¹⁵

- обеспечить более тесную увязку их специализации и размещения с направлениями и параметрами преобразований, предусматривающих ускоренное развитие новых отраслей экономики, перерабатывающих производств, социальной и рыночной инфраструктуры, малого бизнеса и предпринимательства;

- организовать подготовку менеджеров – организаторов производства в сфере малого бизнеса и др.;

- внедрить в практику кадровой деятельности предприятий заблаговременное формирование заказов на подготовку специалистов соответствующих профессий. Превентивными мерами содействия занятости населения могут стать:

- внедрение эффективных механизмов профилирования безработных граждан, деление их на половозрастные, социально-профессиональные группы, различающиеся по степени активности и методам поиска работы; ориентировать меры политики занятости на каждую такую группу, закрепляя специально подготовленных сотрудников службы занятости;

- реализация принципа адресности в работе центров содействия занятости, которая означает ориентацию государственной политики содействия занятости на слабо защищенные категории населения;

- развитие нетипичных форм занятости;

- повышение качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда на основе дальнейшего реформирования системы профессионального образования всех уровней;

¹⁵Абдурахманов К.Х., Габзалилова В.Т.Совершенствование занятости населения на рынке труда Узбекистана. gea.uz(Статья)

- совершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда и возможности скорейшего трудоустройства.

Следует иметь в виду, что количество незанятых всегда больше числа граждан, официально признанных безработными, на число лиц, которые по разным причинам не имеют работы, не ищут ее и не готовы приступить к ней в ближайшее время. В соответствии с Законом Республики Узбекистан "О занятости населения" различие между незанятыми и безработными осуществляется в соответствии с рядом признаков: обращением неработающего гражданина в государственную службу занятости, регистрацией его и присвоением ему органами занятости официального статуса "безработный" с выплатой пособия по безработице.

Принято выделять численность и структуру той группы лиц, положение которых на рынке труда особенно неблагоприятно. Последние занимают особую неустойчивую зону (сегмент) на рынке труда. "Критическая зона рынка труда" охватывает ту часть экономически активного населения, которая оказалась в сложном материальном положении из-за полного или частичного отсутствия работы или низкого уровня ее оплаты. В ее структуре выделяются следующие субзоны по контингентам лиц:

- лица, имеющие официальный статус безработного;
- неработающие лица, не имеющие официального статуса безработного, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума;
- лица, работающие в режиме неполной занятости и не имеющие дополнительного заработка, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума;
- лица, занятые полный рабочий день, не имеющие дополнительного дохода, с заработной платой ниже прожиточного минимума.

При проведении государственной политики в области обеспечения занятости населения следует особое внимание уделять тем контингентам лиц, которые попадают в критическую зону рынка труда.

Выводы по главе 3.

Механизмы государственного воздействия на занятость населения должны ориентироваться на усиление и активизацию государственной политики на рынке труда:

обеспечить ускоренное развитие семейного бизнеса, малых предприятий и частного предпринимательства;

широко использовать систему микрокредитования индивидуальных предпринимателей, в т.ч. из сельской местности;

максимально наращивать возможности развития надомных форм труда в кооперации с крупными промышленными предприятиями и относительно небольшими производствами;

интенсифицировать развитие трудоемких производств, ориентированных на использование сельскохозяйственного и местного сырья и выпуск готовой продукции;

усилить внимание развитию сферы услуг и решению вопросов трудоустройства молодежи в несельскохозяйственных сферах занятости в сельской местности;

активизировать работу служб занятости по профессиональному обучению безработных и совершенствованию системы общественных работ;

использовать имеющиеся возможности для роста конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы, с учетом меняющихся ситуаций на городских и сельских рынках труда;

формировать на территории Узбекистана адекватное отношение органов государственного управления, общественных организаций и общественных групп населения к трудовым мигрантам;

повысить эффективность деятельности местных отделов по труду и социальной защите населения по трудоустройству незанятого населения, нуждающегося в работе, особенно в сельских районах;

усилить профессионально-ориентационную работу в академических лицеях и колледжах с целью формирования объективных знаний у молодежи о ситуации на рынке труда, структуре спроса на рабочую силу, требованиях к специалистам, возможных направлениях профессиональной подготовки и переподготовки с учетом личностных особенностей молодого человека.

Перечисленные меры, обеспечивая активизацию рынка труда, расширение сферы приложения труда, совершенствование управления сферой занятости, способны оказать существенную роль и в позитивном развитии процессов занятости населения.

Заключение

Занятость - это общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно полезном труде независимо от места нахождения рабочего места.

Занятость населения является одним из важнейших элементов социальной политики, регулируемой государством. Основным критерием социальной направленности страны является уровень занятости населения.

Социально-экономическая сущность занятости может быть отражена в трех аспектах:

во-первых, с точки зрения осуществления права каждого человека на труд;

во-вторых, с точки зрения рационального и эффективного использования совокупного трудового потенциала общества в целом и каждого трудоспособного человека в отдельности;

в-третьих, с точки зрения реальной включенности различных социальных, демографических, профессиональных и других групп в общественный труд.

В целом для дальнейшего обеспечения продуктивной занятости населения целесообразно усилить следующие направления государственной политики в области занятости:

9. обеспечить ускоренное развитие семейного бизнеса, малых частных предприятий;

10. стимулировать в этих целях системы микрокредитования;

11. максимально использовать возможности развития надомных форм труда в кооперации с крупными промышленными предприятиями и относительно небольшими производствами;

12. интенсифицировать развитие трудоемких производств, особенно в легкой и пищевой промышленности, ориентированных на использование сельскохозяйственного и местного сырья и выпуск готовой продукции;

13. не ослаблять внимания развитию сферы услуг и решению вопросов расширения несельскохозяйственной занятости в сельской местности;

14. активизировать работу служб занятости по профессиональному обучению безработных и совершенствованию системы общественных работ.

Эти меры позволят обеспечить работой десятки тысяч людей, и прежде всего молодежь, вступающую в трудовую жизнь, повысить уровень занятости населения, особенно в сельской местности.

В Хорезмской области, также как по стране в целом, созданы все условия для повышения уровня занятости населения, чему способствуют кроме мер, проводимых региональными центрами содействия занятости, комплексные программы развития отраслей реального сектора, малого бизнеса и частного предпринимательства, сферы оказания услуг и сервиса, надомничества.

Вместе с тем, для совершенствования регулирования занятости в Хорезмской области предлагается:

1. Разработать комплексные региональные программы занятости населения, учитывая научно обоснованные прогнозы демографического развития, приоритетные направления и особенности социально-экономического развития области и ее регионов.

2. Совершенствовать территориальный механизм не только создания, но и сохранения рабочих мест, так как создание рабочих мест по сравнению с сохранением действующих обходится дороже. Одновременно с этим высвобождение работника с определенного рабочего места ухудшает его материальное положение и создает проблемы трудоустройства.

3. Реализовать на практике методику оценки деятельности региональных ЦСЗиСЗН по регулированию спроса и предложения рабочей силы и эффективности использования их финансовых средств.

4. Совершенствовать регулирование занятости с целью повышения трудовой активности экономически неактивного населения, создания благоприятных условий для сокращения неофициальной формы занятости, качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, повышения степени эффективности использования средств фонда содействия занятости.

5. Осуществлять прямое финансирование центрами содействия занятости работодателей, создающих новые рабочие места для социально уязвимых слоев населения и совершенствовать трудовые договоры, в которых необходимо предусмотреть, что увольнение работника по инициативе администрации может быть только с разрешения фонда содействия занятости, оказавшего финансовую помощь работодателю.

Таким образом, проведение этих дополнительных мероприятий может реально способствовать совершенствованию регулирования занятости населения на региональном рынке труда и лучшему использованию трудового потенциала Хорезмской области.

Механизмы государственного воздействия на занятость населения должны ориентироваться на усиление и активизацию государственной политики на рынке труда:

обеспечить ускоренное развитие семейного бизнеса, малых предприятий и частного предпринимательства;

широко использовать систему микрокредитования индивидуальных предпринимателей, в т.ч. из сельской местности;

максимально наращивать возможности развития надомных форм труда в кооперации с крупными промышленными предприятиями и относительно небольшими производствами;

интенсифицировать развитие трудоемких производств, ориентированных на использование сельскохозяйственного и местного сырья и выпуск готовой продукции;

усилить внимание развитию сферы услуг и решению вопросов трудоустройства молодежи в несельскохозяйственных сферах занятости в сельской местности;

активизировать работу служб занятости по профессиональному обучению безработных и совершенствованию системы общественных работ;

использовать имеющиеся возможности для роста конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы, с учетом меняющихся ситуаций на городских и сельских рынках труда;

формировать на территории Узбекистана адекватное отношение органов государственного управления, общественных организаций и общественных групп населения к трудовым мигрантам;

повысить эффективность деятельности местных отделов по труду и социальной защите населения по трудоустройству незанятого населения, нуждающегося в работе, особенно в сельских районах;

усилить профессионально-ориентационную работу в академических лицеях и колледжах с целью формирования объективных знаний у молодежи о ситуации на рынке труда, структуре спроса на рабочую силу, требованиях к специалистам, возможных направлениях профессиональной подготовки и переподготовки с учетом личностных особенностей молодого человека.

Перечисленные меры, обеспечивая активизацию рынка труда, расширение сферы приложения труда, совершенствование управления сферой занятости, способны оказать существенную роль и в позитивном развитии процессов занятости населения.

Список использованной литературы

1. Законы Республики Узбекистан

1. Конституция Республики Узбекистан. – Т.: Узбекистан, 2011 г.
2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. – Т.: Адолат, 2006.
3. Закон Республики Узбекистан от 7 декабря 2001 г. N 320-II "Об охране труда".
4. Закон Республики Узбекистан "О Национальной программе по подготовке кадров".
//Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. – 1997. - № 11-12.
5. Закон Республики Узбекистан "О занятости населения" от 13.01.92 г. (с изменениями и дополнениями).

2. Указы и Постановления Президента, Постановления Кабинета Министров

1. 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»
2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 30.12.2009 г. № ПП-1251 «О мерах по совершенствованию структуры Министерства труда и социальной защиты населения республики Узбекистан»
3. Постановление Президента республики Узбекистан от 27.02.2012 г. № УП-1717 «О государственной программе "Год семьи"»
4. Постановления Президента Республики Узбекистан от 22 ноября 2012 года № ПП-1856 "О программе развития промышленного потенциала Хорезмской области на 2013 - 2015 годы"
5. Постановления Президента Республики Узбекистан от 20 марта 2012 года «О программе развития сферы туризма в Хорезмской области на 2013-2015 годы»
6. Постановление Кабинета Министров республики Узбекистан от 21.02.2013 г. № 51 «О мерах по организации производства легковых автомобилей модели "Дамас" в Хорезмской области»

7. Постановление Президента республики Узбекистан от 4 октября 2011 года N ПП-1623 «Программа первоочередных мер по расширению объемов производства и освоению новых видов конкурентоспособной продукции»

3. Производство президента республики Узбекистан И.Каримова

1. Каримов И.А. Доклад Президента на заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2012 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2013 год. «Народное слово». №13 от 19.01.2013 г.
2. Каримов И.А. 2012 год станет годом поднятия на новый уровень развития нашей родины. Народное слово. №14 (5414) 20.01.2012 г.
3. Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. // Халқ сўзи, 2011 йил 22 январь.
4. Каримов И.А. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. – Т.: Ўзбекистон, 2010. – 80 б.
5. Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш – давр талаби. // Халқ сўзи – 2009 йил 14 февраль.

4. Основные источники

1. Старовойтова Л. И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. 192 с
2. О.В. Заяц. «Занятость населения и ее регулирование» Издательство Дальневосточного университета. Владивосток, 2003 г.
3. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. - М., 1994
4. Пацкевич, Л. П. Экономическая теория: курс лекций/ Л. П.Пацкевич Минск.: Акад. упр. при Президенте РБ, 2007. - 279 с
5. Самостоятельная занятость населения основные представления и опыт кризисного периода: учебник/ В. М. Жеребин, А. Н. Романов. - М.: Вузовский учебник, 2010. -

200 с..

6. Управление трудовыми ресурсами: учебник/ А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 284 с..
7. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/ В. В. Кафидов. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

5. Дополнительные источники

1. Управление персоналом организации: учебное пособие/ Н. В. Фёдорова. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: КНОРУС, 2010. - 512 с. 1000 экз.
2. Региональная экономика и управление: учебник/ Г. Г. Фетисов, В. П. Орешин. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 416 с..
3. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике :Пер.с англ./ Р. Кристенсен ; пер. А. Столярова. - М.: ОЛИМП-БИЗНЕС, 2011. - 288 с.
4. Лукашевич В.В. Основы менеджмента: учебник. – М.: - Экономика, 2007 – 238с. Ст.211
5. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе – М.: - Юрист, 2006 – 496с. Ст.96
6. Абдурахманов К.Х. и др. Теоретические основы менеджмента персонала. – М.: Изд-во РЭА им. Г.В. Плеханова. - 2000. – 240 с.
7. Абдурахманов К.Х. и др. Основы управления персоналом организации. – Учебное пособие. – Т.: Изд. ТГЭУ. - 2000. – 185 с.
8. Абдурахманов К.Х., Габзалилова В.Т. Совершенствование занятости населения на рынке труда Узбекистана. 2011 //rea.uz (Статья)
9. Асалиев А.М.О вопросах регулирования занятости населения. 2011. // rea.uz(Статья)

6. Серийные издания, статистические сборники и отчёты

1. Данные Госкомитета по статистике Республики Узбекистан

2. Данные Главного управления по труду и социальной защиты населения Хорезмской области по 2005-2013 гг.
3. Газета "Народное слово" 2008-2013 гг.

7. Интернет ресурсы

1. <http://www.gov.uz>
2. <http://www.stat.uz>
3. <http://lex.uz>
4. <http://mehnat.uz>
5. <http://norma.uz>
6. <http://rea.uz>
7. <http://elibrary.ru>
8. <http://wikipedia.org>
9. <http://dissercat.com>
10. <http://www.undp.uz>

Приложение 1.

Ярмарки вакантных рабочих мест для трудоустройства в 2007-2011 гг. В Хорезмской области

№	Наименование место	Всего проведенные выставки		В том числе									
				2007г		2008г		2009г		2010г		2011г	
		сони	Устрае ваемые	Кол.	Устрае ваемые	Кол.	Устрае ваемые	Кол.	Устрае ваемые	Кол.	Устрае ваемые	Кол.	Устрае ваемые
1	Урганч ш.	29	3542	4	327	4	356	6	921	7	1175	8	763
2	Богот т	25	4263	4	786	4	788	6	1100	4	914	7	675
3	Гурлан т	24	2638	4	460	4	512	5	564	4	520	7	582

4	Кушқупирт	27	2512	4	444	4	456	6	802	6	417	7	393
5	Урганч т	26	2205	4	491	3	333	6	505	6	413	7	463
6	Хазарасп т	30	5008	6	533	5	1152	6	1378	5	981	8	964
7	Хонка т	24	2645	4	256	3	368	5	696	5	769	7	556
8	Хива т	26	3964	4	344	3	804	5	882	6	1056	8	878
9	Шовот т	25	2528	4	458	4	520	5	537	5	467	7	546
10	Янгиарик т	26	3289	5	655	4	501	5	854	5	690	7	589
11	Янгибозор т	23	2728	1	65	5	584	4	498	6	742	7	839
	Жами	285	35322	44	4819	43	6374	59	8737	59	8144	80	7248

Создание новых рабочих мест за счет организации надомного труда в 2009-2012 гг. В Хорезмской области

Наименование место	2009-2012 гг		В том числе							
			2009 г		2010 г		2011 г		2012 г	
	Всего, организация надомного труда	В том числе, по трудовому контракту								
Вилоятбўйича ЖАМИ:	63886	9674	8973	2579	18242	2420	18297	2365	18374	2310
Урганч ш	4681	1605	763	420	1301	400	1305	395	1312	390
Богот	6995	560	984	125	1998	150	2003	145	2010	140
Гурлан	5258	560	750	125	1497	150	1502	145	1509	140
Қўшқўпир	6308	564	594	129	1899	150	1904	145	1911	140
Урганч т	5293	816	744	216	1510	205	1516	200	1523	195
Хазорасп	7213	1223	956	368	2080	290	2085	285	2092	280
Хонқа	7293	855	1360	210	1972	220	1977	215	1984	210
Хива	6317	1285	843	370	1819	310	1824	305	1831	300
Шовот	6419	1242	996	357	1802	300	1807	295	1814	290
Янгиариқ	4268	564	486	159	1255	140	1260	135	1267	130
Янгибозор	3841	400	497	100	1109	105	1114	100	1121	95