

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В УЗБЕКИСТАНЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ ЕГО ОЦЕНКИ

Алимухамедов Батыржан

*Институт исследований рынка труда
Министерства занятости и сокращения бедности,
руководитель проекта*

1. Развитие рынка труда в Узбекистане неразрывно связано с изменениями в численности и структуре населения. Как отметил Президент Республики Узбекистан Ш.Мирзиёев на съезде ЛИДЕП в 2018 году «население Узбекистана достигло 35 миллионов человек, а к 2026 году, по прогнозам, оно превысит 38 миллионов. Такой демографический рост является и возможностью, и большой ответственностью».

Учет долгосрочного демографического развития, в том числе территорий, предусмотрен и в Стратегии «Узбекистан-2030» - в достижении намеченных целей по созданию условий для реализации потенциала каждого человека и обеспечению благосостояния населения.

Согласно прогноза демографического развития Узбекистана и его регионов (Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента) на период до 2050 года, разработанного в 2022 году специалистами Карлова Университета (Прага, Чехия) совместно с учеными и практиками Узбекистана, численность населения трудоспособного возраста (16-54,59 лет) возрастет до 28,3 млн. человек в 2050 году по сравнению с 20,5 млн. человек в конце 2022 года, то есть **увеличится более чем на 7,8 млн. человек, что сохранит значительное демографическое давление на рынок труда в предстоящие 30 лет.**

Население трудоспособного возраста будет составлять более половины (56%) всего населения, демографическая нагрузка на него возрастет несущественно, главным образом, за счет увеличения нагрузки пожилыми людьми (на 80%), на фоне ощутимого снижения нагрузки детьми (более чем на 20%). В этой связи одной из ключевых задач станет использование демографических возможностей, адекватное создание рабочих мест для быстро увеличивающегося населения трудоспособного возраста и обеспечение его занятости.

Если эта относительно более многочисленная рабочая сила будет иметь продуктивные рабочие места, то будет производиться больше продукции, накапливаться больше сбережений, которые превращаясь во внутренние инвестиции, будут обеспечивать накопление большего объема капитала, за счет чего будет расти производство. Образуется демографический дивиденд. В результате ускорится экономический рост, повышается уровень сбережений, увеличиваются государственные доходы, а следовательно, расширятся

возможности для финансирования мер по созданию рабочих мест и обеспечению занятости населения.

Для того, чтобы воспользоваться демографическими возможностями решающее значение имеет обеспечение полной и производительной занятости, так как демографический дивиденд формируется в зависимости от того, в какой мере экономика способна создавать достаточно рабочих мест для растущего населения трудоспособного возраста.

Однако, страна не может воспользоваться демографическим дивидендом в полной мере, если значительная часть рабочей силы – безработна или занята поисками работы, либо состоит из неформально занятых работников с низким уровнем квалификации.

2. За последние годы перемены, происходящие в области политики занятости населения на рынках труда, а также постепенное внедрение в практики разных стран сбора статистической информации в разрезе форм трудовой деятельности, привели к необходимости пересмотра ранее принятых международных стандартов. В октябре 2013 года МОТ на 19-ой МКСТ приняла **новые** стандарты (Резолюцию), касающиеся статистики трудовой деятельности, занятости и безработицы (недоиспользования рабочей силы), которые соответствуют общей границе производственной деятельности в системе национальных счетов.

Указанной резолюцией введено понятие «трудовая деятельность», которое **признает все виды трудовой деятельности (оплачиваемые и неоплачиваемые)**. Выделено пять понятий:

- 1) занятость (дано уточненное определение занятости как «работы за оплату или прибыль»);
- 2) трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного использования;
- 3) трудовая деятельность волонтеров (или помогающих добровольно);
- 4) неоплачиваемая работа стажеров/лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку;
- 5) другие виды трудовой деятельности (не определяемые в Резолюции).

В связи с этим, главными стандартами МОТ при определении показателей рынка труда являются категории:

- рабочая сила,
- занятые,
- безработные,
- лица, не входящие в состав рабочей силы.

Учитывая эти положения, в **условиях Узбекистана при оценке рынка труда** целесообразно применение следующих показателей.

Рабочая сила. Этот показатель рекомендован вместо показателя «экономически активное население». В состав рабочей силы включаются все категории занятых в экономике и безработные. В условиях Узбекистана к рабочей

силе следует относить также лиц, выехавших за рубеж на заработки, то есть внешних трудовых мигрантов.

Уровень участия в рабочей силе. Отношение численности рабочей силы к численности населения соответствующего возраста, то есть к численности трудовых ресурсов.

Занятые. Это лица, которые в течение определенного периода выполняли **любую** трудовую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или прибыль. В численность занятых включаются работающие:

- по найму (независимо от того, была ли это постоянная, временная, сезонная, случайная или разовая работа) и не по найму в государственных предприятиях и организациях; в производственных кооперативах;
- в частных предприятиях и предприятиях со смешанной формой собственности;
- в фермерских, дехканских хозяйствах, а также занятые индивидуальной трудовой деятельностью, в личном подсобном хозяйстве и у отдельных лиц (семей).

Исходя из этого занятые включают:

а) лиц, заключивших письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия (учреждения, организации) любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают вознаграждение деньгами или натурой.

б) лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой. К ним относятся работодатели, постоянно использующие труд наемных работников; работающие на индивидуальной основе, неоплачиваемые семейные работники.

В составе занятых выделяют **неформально** занятых, к которым относят лиц, выполняющих оплачиваемую работу без заключения трудовых договоров.

Уровень занятости. Определяется как отношение численности всех категорий занятого населения к численности рабочей силы.

Численность внешних трудовых мигрантов. К ним относятся лица, выехавшие из Узбекистана за рубеж на заработки.

Безработные. В соответствии с рекомендациями МОТ к ним относятся лица, достигшие определенного возраста, принятого в национальном законодательстве (в Узбекистане – лица в возрасте 16-54,59 лет), которые в рассматриваемый период не имели работы (доходного занятия), занимались ее поиском с помощью служб занятости или самостоятельно, и были готовы приступить к ней незамедлительно или в течение периода, определенного национальным законодательством. В численности безработных отдельно учитываются безработные, зарегистрированные в службах занятости.

Уровень безработицы. Этот показатель определяется как отношение общего числа безработных к численности рабочей силы.

Лица не входящие в состав рабочей силы. Включает население трудоспособного возраста, которое не может быть отнесено ни к работающим (по найму и не по найму, неформально), ни к безработным и незанятым лицам, ни к трудовым мигрантам, выезжающим на заработки за рубежом. Исходя из этого, лица не входящие в состав рабочей силы – это учащиеся в трудоспособном возрасте, занятые на учебе с отрывом от производства; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 2-х лет; а также лица трудоспособного возраста, которые добровольно не желают работать (по причине болезни, состояния здоровья, семейным обстоятельствам), то есть не ищут работу и не готовы приступить к ней, если она будет представлена.

Основным источником данных по перечисленным показателям являются **обследования рабочей силы**. В настоящее время в Узбекистане (и странах СНГ) эти обследования проводятся на основе выборочного метода наблюдений путем непосредственного опроса (интервью) граждан. Участие населения в обследованиях является добровольным.

MILLIY IQTISODIYOTNI BARQARORLIGINI TA'MINLASHDA KREDITLASH JARAYONIGA XULQ-ATVOR OMILLARINI JORIY ETISH ISTIQBOLLARI

Juraeva Sevara

Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti katta o'qituvchisi

Respublikamizda bank tizimini isloh qilish, mavjud aktiv va passiv operatsiyalarni jadallashtirish hamda samaradorligini oshirish, banklarda innovatsiyalarni joriy etish, yangi bank xizmat turlarini mijozlarga taqdim etish ularni har tomonlama o'rganish kabi muhim vazifalarni bajarishni taqozo etadi. Ayniqsa, bank faoliyatining eng yuqori daromad keltiruvchi yo'nalishi bo'lgan kreditlash tizimini rivojlantirish moliyaviy risklarni oldini olgan holda bu sohada mijozlarni to'lovga layoqatliligini baholash tizimini kengaytirishni, keng ko'lamda potensial mijozlarni jalb etish uslubiyotini ishlab chiqishni, nafaqat moliyaviy va demografik omillarni, shuningdek xulq-atvor mezonlarini inobatga olgan holda kredit skoring tizimini tashkil etishni taqozo etmoqda. Jahon mamlakatlari tajribasidan ham ko'rishimiz mumkinki, taklif qilinayotgan bank xizmatlariga mijozlar talabini oshirishda, muammoli kreditlarni oldini olishda hamda likvidlilikni mustahkamlashda xulq atvor iqtisodiyoti omillarini joriy etishning roli beqiyos.

Bugungi kunda mamlakatimizda bu boradagi olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar ko'lami ham mazkur dissertatsiya ishining yanada dolzarb ekanligini belgilaydi. Respublikamiz prezidenti tomonidan so'ngi yillarda banklarning aholining keng qatlamiga mo'ljallangan xizmatlarini ko'paytirish hamda kreditlash tartibini soddalashtirish bo'yicha bir qator chora-tadbirlar belgilanmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 11-sentabrdagi "O'zbekiston - 2030" strategiyasi to'g'risidagi PF-158-sonli Farmoni, 2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi