



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ ФУНДАМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Амирджанова Ситора Суннат кизи

доктор философии по экономическим наукам (PhD),

докторант ТГЭУ

ORCID: 0000-0003-3839-1281

Аннотация. В статье проанализированы современное состояние и перспективы развития рынка труда в Узбекистане, а также сделан анализ содержательного фундамента организационно-экономического механизма регулирования рынка труда. Рассмотрены модели и инструменты макроэкономического регулирования рынка труда, опыт применения активных мер на рынке труда в отдельных зарубежных странах. На основе обзора зарубежных источников показано влияние применения активной макроэкономической политики на занятость.

Ключевые слова: рынок труда, реформирование, регулирование, модели, занятость, безработица, программы, меры, рабочие места, пособия.

MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING TASHKILIY-IQTISODIY MEKANIZMI MAZMUNII ASOSI

Amirdjanova Sitora Sunnat qizi

iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD),

TDIU doktoranti

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekistonda mehnat bozorining hozirgi holati va rivojlanish istiqbollari, shuningdek, mehnat bozorini tartibga solishning mazmunli poydevorini yaratish bo'yicha amalga oshirilayotgan ishlar tahlil qilingan. Maqolada mehnat bozorini makroiqtisodiy tartibga solish modellari va vositalari, shuningdek, ayrim xorijiy mamlakatlarda faol mehnat bozori choralarini qo'llash tajribasi o'rganiladi. Xalqaro manbalarni ko'rib chiqish faol makroiqtisodiy siyosatning bandlikka ta'sirini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, islohot, tartibga solish, modellar, bandlik, ishsizlik, dasturlar, choralar, ish o'rinlari, imtiyozlar.

THE SUBSTANTIVE FOUNDATION OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM FOR LABOR MARKET REGULATION

Amirdjanova Sitora Sunnat qizi

Doctor of Philosophy in Economics (PhD),

Doctoral Researcher at TSUE

Abstract. The article analyzes the current state and prospects for the development of the labor market in Uzbekistan, an analysis of the substantive foundations of the organisational and economic mechanism for regulating the labour market. The article

examines models and tools for macroeconomic regulation of the labor market, as well as the experience of applying active measures in the labor market in selected foreign countries. Based on a review of foreign sources, the article shows the impact of active macroeconomic policies on employment.

Keywords: labor market, reform, regulation, models, employment, unemployment, programs, measures, jobs, benefits.

Введение

Регулирование рынка труда для обеспечения макроэкономической стабильности, акцентировано на постоянном снижении и минимизации циклической безработицы, сдерживании инфляционного давления, который обеспечивается через повышение гибкости экономики в кризисные периоды и контроль роста заработной платы. Таким образом, макроэкономическая стабильность обеспечивается за счет баланса между созданием гибких правовых условий для бизнеса и защитой прав работников.

Для Узбекистана, как и других стран мира вопросы обеспечения занятости и снижения уровня безработицы всегда остаются на пике актуальности. Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёев в послании Олий Мажлису отметил: «Ныне рынок труда должен функционировать на основе совершенно новой архитектуры как единый механизм, объединяя профессии, квалификации, технологии и образование» [5].

В условиях развития Нового Узбекистана реформы вышли на новый уровень, и непосредственно связаны с совершенствованием экономических институтов и механизмов, создающих широкие возможности в обществе и населению, основанные на новых стимулах. Особенностью таких реформ является акцентирование на улучшении условий и уровня жизни в домохозяйствах махаллей посредством привлечения членов семей к предпринимательству, предоставлении различных видов социальной и иной помощи. Осуществляется дальнейшее повышение благосостояния народа, трансформация экономики, ускоренное развитие предпринимательства, обеспечение прав и интересов человека, формирование активного гражданского общества и улучшения условий на территориях махаллей [6], т.е. все, что направлено на человека - жителя стран. Приоритетными сферами являются все аспекты жизни и деятельности человека, включая образование, здравоохранение, трудоустройство, социальное обеспечение, культуру, творчество и др. Решение этих и других вопросов видится через исследование, выявление проблем, обсуждение и нахождение решений на постоянной основе.

Обзор литературы

Теоретическим, методологическим и практическим проблемам обеспечения занятости посвящены исследования крупнейших зарубежных и отечественных авторов.

Анализ зарубежных теоретических источников позволяет говорить о наличии целого ряда работ, посвященных взаимосвязи макроэкономического роста и занятости и проблемам в их обеспечении, в числе таких можно отметить труды: Adams R., Auzina-Emsina A., Badunenko O. & Romero-Bvila D., Iyanatul I. And Kucera D., Kudbiev Sh. D., Hauben H., Lenaerts K., Waeyaert W., Payton A., Weeks John .

Современному состоянию макроэкономической стабильности, экономического роста, структурным и институциональным реформам, объяснению сложности и многоплановости макроэкономической реальности и понимания того, что происходит с экономикой Узбекистана посвящены работы следующих национальных ученых, как Шодиев Т.Ш., Беркинов Б.Б., Махмудов Н.М., Кадиров А.М., Хашимова Н.А., Ахмедиева А.Т. В работах авторов акцентировано внимание на необходимости учета одновременно большого количества факторов, знания закономерностей и взаимосвязей макроэкономических процессов, представления причин и последствий изменений на макроэкономических рынках (товарном, денежном, ценных бумаг, труда, валютном), а также ключевых макроэкономических переменных (ВВП, безработицы, уровня инфляции, ставки процента, заработной платы, валютного курса).

В отечественной научной литературе проблема занятости населения является также объектом пристального внимания многих ученых. Среди значимых ученых внесших свой вклад в увеличение занятости населения можно назвать таких ученых как Абдурахманов К.Х., Умурзаков Б.Х., Худойбердиев З.Я., Зокирова Н.К., Абдурахманова Г.К., Кудбиев Ш.Д., Арабов Н.У., Насимов Д.А., Ирмадова А.Б., Гоипназаров С.Б. и др.

Анализ научных трудов указанных авторов позволил сделать вывод о необходимости развития теории и практики в сфере занятости населения, где свое решение найдут вопросы повышения трудоустройства молодежи и женщин в контексте использования потенциала человеческого капитала. Данная проблематика требует разработки соответствующих механизмов планирования и прогнозирования спроса и предложения на рынке труда на молодые кадры, повышения их компетенций за счет образования контента и профессиональной подготовки кадров, что позволит повысить их мобильность и занятость, снизить безработицу.

Методологические аспекты

Для анализа использованы данные Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан , Всемирного банка и Международного валютного фонда (МВФ). Применены методы регрессионного анализа для оценки влияния различных макроэкономических переменных на уровень занятости.

Анализы и результаты

Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда, как и другие механизмы имеет содержательный фундамент, под которым будем понимать базовую систему теоретических принципов, законов, целевых ориентиров и ценностей, на которых строится управление занятостью в государстве. Такой фундамент условиях обеспечения макроэкономической стабильности определяет, как именно государство балансирует между защитой прав работников и экономическим ростом. То есть, в макроэкономике фундаментальной целью организационно-экономического механизма регулирования рынка труда является достижение естественного уровня безработицы, а если этого нет, то такой рынок указывает на неэффективную его регулированность, что влечет за собой макроэкономические проблемы.

В частности, это снижается ВВП из-за безработицы и инфляции из-за дефицита кадров. Таким образом, налицо определенная взаимосвязь фундамента, на котором строится организационно-экономический механизм, с условиями обеспечения макроэкономической стабильности (рис.1.).

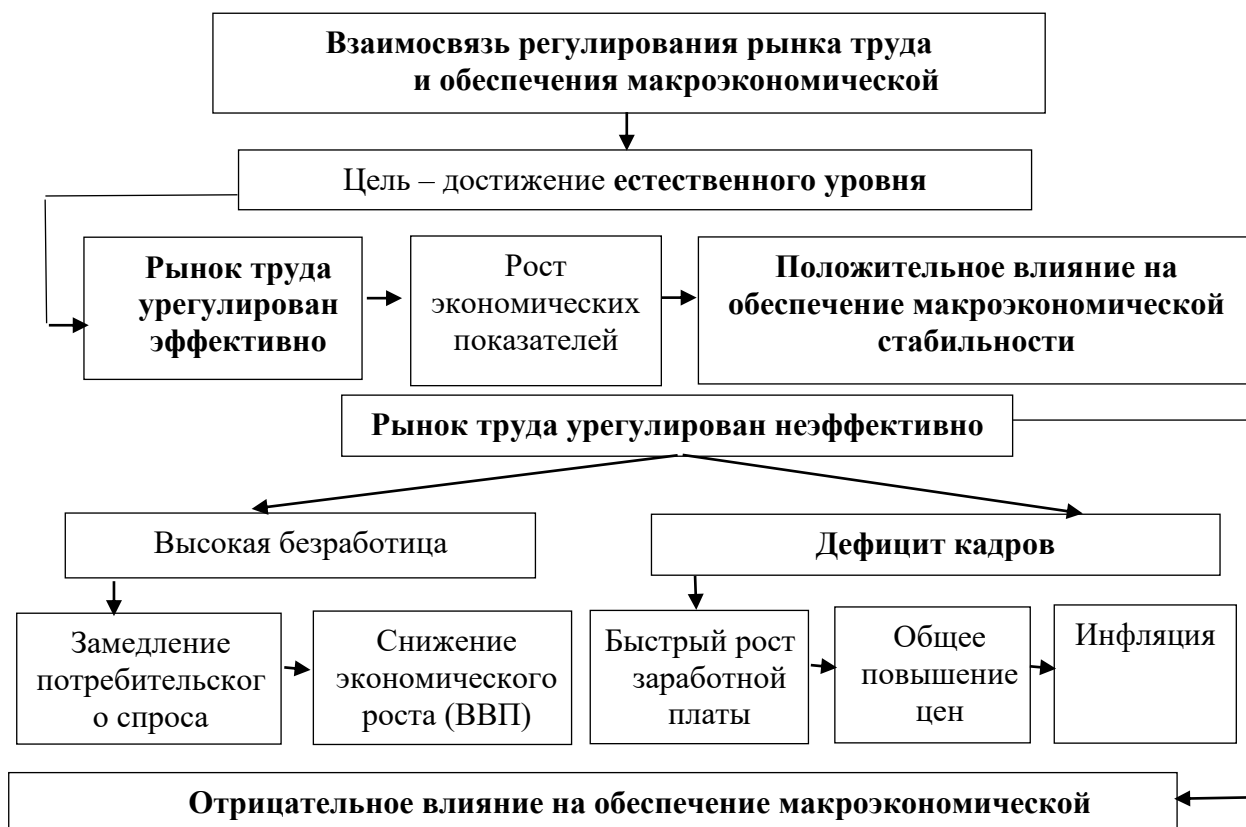


Рисунок 1. Связи регулирования рынка труда и обеспечения макроэкономической стабильности ¹

¹ Составлена автором по результатам исследования.

В рамках выполнения данного раздела исследовательской работы рассмотрим его основу в обеспечении макроэкономической стабильности как определенную систему взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, позволяющих государству и рыночным институтам воздействовать на спрос и предложение рабочей силы. Исследуем механизм регулирования рынка труда через экономические стимулы и организационные формы создать баланс между предприятиями с точки зрения обеспечения кадрами, а население - достойной работой, при этом снижения уровень безработицы.

Как правило, содержательный фундамент организационно-экономического механизма образно строится на триаде основ: методологическом базисе, экономическом инструментарии и экономическом каркасе (рис.2.). Первым из приведенных его основ является методологический базис, который подразумевает наличие определенных правил регулирования рынка труда, в том числе нормативно-правовых, а также принципов, на которых оно строится. Правовые рамки, действующие на рынке труда, могут придерживаться международных стандартов труда, но способствовать национальным интересам устойчивого роста. Сегодня нормативно-правовая база включает нормы, в соответствии с которыми органы власти, органы управления, хозяйствующие субъекты, работники и население республики осуществляют действия в сфере трудовых отношений.



Рисунок 2. Содержательный фундамент организационно-экономического механизма развития рынка труда и инструменты его реализации ²

В Узбекистане развитие рынка труда и регулирование трудовых отношений осуществляется на трехуровневой правовой системе: Конституции, Трудового кодекса и Гражданского кодекс. Каждый из них

² Составлена автором по результатам исследования.

имеет четкое разграничение предметов регулирования и проводят баланс защиты прав граждан с экономическими свободами бизнеса для поддержания макроэкономической стабильности. В частности, Конституция РУз задает рамки, ГК открывает возможности для малого бизнеса, а ТК предоставляет четкое видение баланса, снижая социальное недовольство и рост нелегального сектора экономики страны.

Конституция Республики Узбекистан[1] выступает фундаментом стабильности и макроэкономической гарантией для всех категорий - органов власти, органов управления, хозяйствующих субъектов, населения и т.д. Гарантия свободы экономической деятельности, предпринимательства и равноправие всех форм собственности, установленные в ст. 53, обеспечивают основу для создания рабочих мест, что особенно важно в условиях макроэкономической стабильности.

Право на достойный труд гражданам страны, установленное в ст. 42, задает ключевые экономические и социальные векторы, гарантирующие стабильность рынка труда и защиту человеческого капитала. В их числе право на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Одним установленных главных прав, влияющих на обеспечение макроэкономической стабильности, является право на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Минимальный размер оплаты труда определяется с учетом необходимости обеспечения достойного уровня жизни человека.

Статьей 44 установлен запрет на принудительный труд, а в ст. 65 закреплены рыночные основы[1]. Этими и другими статьями, установленными Конституцией РУз, закладывается правовая основа, способствующая росту доверия инвесторов, активизации процесса привлечения инвестиций, создания предприятий и новых рабочих мест, развитию предпринимательства, что в целом оказывает влияние на обеспечение макроэкономической стабильности.

Следует заметить, что в Гражданском кодексе Республики Узбекистан (ГК) отсутствует термин «право на труд», а его нормами устанавливается независимая экономическая деятельность и регулируется использование способностей к труду через оказание услуг, выполнение работ и предпринимательство. Характерной особенностью ГК является то, что его нормы *не регулируют* трудовые отношения, а создают основу - институциональную базу.

ГК регулирует экономическую свободу граждан, их право заниматься предпринимательством и выполнять обязательства по договорам, то есть труд характеризуется независимой экономической

деятельностью[3]. В частности, ГК определяет юридический статус работодателей, регулирует гражданско-правовые договоры (подряда, оказания услуг, авторского заказа), устанавливает принцип свободы договора, возмещение вреда и др. Таким образом, через четкое разделение труда и бизнеса состоит ключевая роль норм ГК в обеспечении макроэкономической стабильности.

В Трудовом кодексе Республики Узбекистан (новая редакция)[4] (ТК) установлены нормы, адаптированные под рыночные механизмы, т.е. макроэкономические реалии, обеспечивающие защиту экономики от макроэкономических шоков через гибкость и стабильность. ТК содержит классические трудовые отношения, напрямую регулирующие реализацию права на труд, и направленные на содействие эффективному функционированию рынка труда. Основа трудовых отношений, согласно ТК, реализуется через заключение трудового договора между работником и работодателем. Суть трудового права заключается в том, что работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работать по профессии, должности) и подчиняться внутреннему трудовому распорядку. В новой редакции ТК расширены основания для заключения срочных трудовых договоров, а также для субъектов малого бизнеса и микрофирм, что позволяет обеспечить гибкость заключения договоров и позволяет работодателям быстрее адаптироваться к изменениям рыночной конъюнктуры особенно в условиях обеспечения макроэкономической стабильности.

ТК нормами урегулированы различные виды труда, в том числе дистанционный (удаленный) труд, надомничество, заемный труд и работу на цифровых платформах (самозанятые), что позволяет влиять на структурную безработицу и ее снижать, что является актуальным направлением в современных макроэкономических реалиях. Кроме того, статьей 98 ТК установлены критерии массового высвобождения работников, в числе которых ликвидация организации любой организационно-правовой формы (ее обособленного подразделения) с численностью двадцать и более работников; сокращение численности (штата) работников с различным количеством. При этом, норма по обязательному уведомлению органов по труду об увольнении позволяет государству посредством включения в программы переподготовки кадров сглаживать макроэкономические шоки на рынке труда.

Таким образом, анализ вышеприведенных основных документов показал, что сложилась определенная правовая иерархия, которыми установлены основы взаимодействия населения, бизнеса и органов управления на рынке труда. В условиях обеспечения макроэкономической стабильности важным является сохранение определенного баланса между социальной защитой населения и эффективностью деятельности бизнеса. Нормы, установленные Конституцией на рынке труда республики в части регулирования

трудовых отношений, обеспечивают стратегические векторы, ГК разграничивает трудовую деятельность от гражданско-правовых отношений, ТК регламентирует права и обязанности всех участников, действующих на рынке труда. В условиях обеспечения макроэкономической стабильности это взаимодействие гарантирует баланс между социальной защитой населения и экономической эффективностью бизнеса.

Пожалуй, одним из основных регуляторов рынка труда выступает Закон Республики Узбекистан «О занятости»[2], нормы которого направлены на рынок труда как важнейшего элемента макроэкономической стабильности, и обеспечивающих не удержание рабочих мест за счет искусственно созданных механизмов, а направлены на стимулирование качественного предложения рабочей силы, гибкость рынка и поддержку бизнеса. Нормами этого закона установлены положения, которые при эффективной их реализации позволяют снизить безработицу, стимулируют деловую активность, обеспечивают поддержку предпринимательства и получение других положительных эффектов, которые в совокупности влияют на устойчивый рост доходов населения и совокупный спрос. В частности, это касается таких наиболее крупных направлений на рынке труда, как управление совокупным спросом и предложением труда, борьба с бедностью и сокращение теневой экономики, государственные заказы и квотирование, финансовое стимулирование и субсидии, перераспределение трудовых ресурсов.

Резюмируя вышеприведенное, можно сказать, что нормы и механизмы, установленные в Законе РУз «О занятости», работают на поддержание определенного макроэкономического баланса. В частности:

- минимизированы риски роста безработицы без чрезмерной нагрузки на государственный бюджет посредством установленных в Законе положений, обеспечивающих переход от пассивной поддержки населения к активным мерам (профессиональное переобучение, адресные субсидии, общественные работы);

- снижены регуляторная и бюрократическая нагрузки за счет положений обеспечивающих стабильность бизнеса и стимулирование легализации неформальной занятости (запрет на лишнюю бюрократию, цифровизация);

- предоставляемые пособия по безработице позволяют поддерживать человека в период кризиса, т.е. введено регулирование пособий как макроэкономического инструмента с наличием четко прописанных условий выплат;

- тесная связь положений Закона со стратегическими документами, принимаемыми в стране, и ежегодные целевые программы по трудоустройству населения которые направлены на реализацию

дальнейшего реформирования экономики, приводящей к динамичному её росту, укреплению социальной сферы, к значительному импульсу для развития страны.

Обсуждение результатов

В содержательном фундаменте организационно-экономического механизма регулирования рынка труда одно из основных мест составляет экономический инструментарий, от которого зависит становление, развитие и обеспечение баланс между спросом и предложением рабочей силы. Этим трансформируются различные рыночные колебания в управляемый процесс с целью предотвращения роста безработицы, что необходимо для обеспечения макроэкономической стабильности. Основные направления влияния норм законодательства на обеспечение макроэкономической стабильности представлены в табл. 1.

Финансовое стимулирование на рынке труда Узбекистана регулируется нормами законов[2]. Система включает как прямые выплаты безработным через Фонд содействия занятости (пособия, субсидии), так и стимулы для работодателей (налоговые льготы, компенсации) за создание рабочих мест. В настоящий момент в республике имеется масштабная система финансового стимулирования рынка труда. Государство регулирует выделение субсидий на создание рабочих мест предпринимателями, предоставляет финансирование грантов или ссуды на открытие бизнеса. Также предоставляются налоговые льготы для предприятий в рамках целевых программ, направленных на повышение доходов и сокращение бедности.

В Узбекистане на ближайшие годы поставлены амбициозные задачи по созданию стабильных рабочих мест и сокращению бедности путем развития регионов на основе новых подходов. Это возможно осуществить за счет углубления специализации махаллей и создания благоприятных условий для предпринимательской деятельности с определением сравнительных преимуществ регионов, внедрения механизмов стимулирования официальной занятости, подготовки специалистов, имеющих признанный международный квалификационный сертификат, а также поднятия на качественно новый уровень работ в направлении сокращения бедности. Активные меры на ближайшие годы Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёевым обозначены в его постановлении ППН-49 от 05.06.2026 г.[7] В этом документе определены основные целевые показатели увеличения доходов населения Узбекистана, создания стабильных рабочих мест, а также сокращения бедности в 2026 году (рис.3). Так, уровень бедности планируется понизить до 2,8 процента, а уровень безработицы - до 4,5 процента. За счет внедрения новых подходов будут трудоустроены на постоянные рабочие места 1 млн. человек.

Таблица 1

Основные направления влияния норм законодательства на обеспечение макроэкономической стабильности в Узбекистане³

Направление	Связь норм законодательства с обеспечением макроэкономической стабильности
<i>Координация занятости с макроэкономическими показателями</i>	
Мониторинг рынка труда	Непрерывная оценка ситуации на рынке труда; Прогнозирование спроса на рабочую силу; Предотвращение структурной безработицы.
Координация государственных программ	Целевые программы создания рабочих мест скоординированы с инвестиционными и инфраструктурными проектами.
Легализация рабочих мест	Расширение налогооблагаемой базы и поддержка стабильности государственного бюджета за счет снижения теневой экономики.
<i>Стимулирование создания рабочих мест и предпринимательства</i>	
Субсидии и гранты	Выделение средств: на покупку оборудования для развития предпринимательства; на развитие ремесленничества; на кооперацию.
Поддержка инклюзивности	Квотирование рабочих мест для социально уязвимых слоев населения; Бизнес финансово поощряется за трудоустройство безработных лиц.
Общественные работы	За счет специального фонда оплачиваются большие объемы общественных работ для предотвращения резкого падения доходов граждан
<i>Развитие человеческого капитала под запросы экономики</i>	
Профессиональное обучение	За счет средств государства непрерывное переобучение и повышение квалификации безработных граждан
Опережающее обучение	Применение механизмов подготовки специалистов под конкретные инвестиционные программы и технологические модернизации предприятий
Центры моноцентров «Ишга мархамат»	Подготовленная инфраструктура для ускоренного освоения востребованных рабочих и цифровых профессий
<i>Применение финансовых инструментов устойчивости рынка труда</i>	
	Обеспечение балансировки рынка через Государственный фонд содействия занятости и Фонд общественных работ.
<i>Регулирование внешней и внутренней трудовой миграции</i>	
Организованный набор	Учитывает высокую демографическую нагрузку; Защищает платежный баланс страны; Развитие механизмов безопасного и легального трудоустройства граждан за рубежом.
Валютные поступления	Стабилизирует приток денежных переводов, поддерживающих внутренний потребительский спрос.
Поддержка возвращающихся мигрантов	Программа реинтеграции; Выделение субсидий для открытия бизнеса внутри страны.

Внедрение механизмов стимулирования официальной занятости позволит в этом году легализовать 1 миллион неофициальных рабочих

³ Источник: составлена по результатам анализа норм законодательства.

мест. Из них, будет обеспечена работой за счет запуска сервисных проектов (28%), заполнения имеющихся вакантных мест (15%), за счет запуска инвестиционных проектов (13%), в аграрной отрасли (7%) и в строительной отрасли (3,1%). За счет финансовой поддержки должно быть обеспечено около 340 тыс. человек или 34%.



Рисунок 3. Основные целевые ориентиры для увеличения доходов населения, создания стабильных рабочих мест и сокращения бедности на 2026 год⁴

В соответствии с целевыми показателями охват населения составит 3 млн. 935 тыс. 834 человек услугами, направленными на повышение доходов.

Организационно-экономические механизмы по регулированию рынка труда, внедряемые в республике, позволяют на постоянной основе совершенствовать сферу занятости, внедрять направления содействия органам занятости в становлении партнерами работодателей, подготовки кадров на основе международных стандартов и приведения их квалификации. Совершенствование системы трудовых отношений и подготовки к профессиям позволяет создать эффективную и взаимовыгодную системы трудовых отношений между работником и работодателем. Кроме того, частный сектор может активно прийти к системе повышения квалификации своих работников.

С конца 2025 года установлен механизм, при котором хозяйствующих субъектов обязуют формировать резерв рабочих мест для определенной категории населения, в числе которых: лица с

⁴ Составлена автором с использованием ПП-49 от 05.02.2026.

инвалидностью; пострадавшие от семейно-бытового насилия; членов семей, включённых в реестр малообеспеченных; сирот, воспитанных в альтернативных формах опеки; лиц, лишённых родительской опеки[8]. Такой резерв может составлять до 3% от общего числа работников и применяется к организациям с численностью более 100 сотрудников.

Требование распространяется на бюджетные организации и предприятия с долей государства с числом работников более 50% и не должен превышать 7%. Такие организации формируют обязательный резерв рабочих мест исключительно для лиц с инвалидностью, лиц, пострадавших от семейного (бытового) насилия, членов семей, включённых в Социальный реестр, лиц из числа сирот, воспитанных в альтернативных формах устройства, лиц из числа оставшихся без попечения родителей, лиц, освобождённых из учреждений исполнения наказания, а также ставших жертвами торговли людьми.

Очень важным в процессе регулирования рынка труда в условиях обеспечения макроэкономической стабильности является постоянный поиск новых возможностей, позволяющих активизировать процессы занятости и снижения безработицы. В рамках реализации финансовых инструментов на рынке труда обновлен порядок предоставления субсидий и ссуд из Государственного фонда содействия занятости, положения которого стали внедряться в 2025 году [9]. Новый порядок вступит в силу во втором полугодии 2026 года и предусматривает выделение субсидий: для покрытия расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; создание большего количества рабочих мест, чем минимально необходимо; работодателям, которые адаптируют рабочие места и условия труда для лиц с инвалидностью; на покрытие расходов по получению сертификатов для учителей и мастеров производственной практики; субъектам предпринимательства, создавшим центры оценки квалификации; ссуды лицам с инвалидностью.

Отметим также в последние годы развитие такого финансового инструмента, как предоставление ссуды для развития молодежного предпринимательства. Выдаются беспроцентные ссуды из Фонда молодежного предпринимательства (до 300 млн сумов) и льготные кредиты (до 10 млрд сумов) на запуск своего дела или развитие собственной франшизы («Молодёжная мини-франшиза»).

На рынке труда республики в период 2021-2025 годы численность занятых выросла на 7,4%, самозанятых лиц - почти в 8 раз, индивидуальных предпринимателей - более чем на 30%, среднемесячной заработной платы работающих на 68,7%. Численность работников, имеющих высшее образование за этот период увеличилась почти на 33%[10]. В 2025 году общее количество вакантных позиций, доступных для соискателей работы в Узбекистане, составило более 127 тысяч, что на 17,3% больше по сравнению с 2024 годом.[11]. Однако, все

еще безработица среди молодежи остается большой. Среди проблем, которые встречаются сегодня на рынке труда республики, отметим: а) высокая конкуренция за рабочие места, особенно в регионах (как пример, на поиск работы в 2025 году количество активных резюме в сети Интернет составило более 957 тысяч, а вакансий всего 127 тысяч; несоответствие навыков (по мнению ряда агентств по трудоустройству, многим соискателям не хватает специфических компетенций, которые востребованы в растущих секторах (IT и сфера услуг)); зависимость от трудовой миграции делает рынок чувствительным к любым изменениям в обеих странах — от экономических до политических[12].

В настоящий момент изменились также условия предоставления выплат по безработице. пособие по безработице будет выплачиваться только лицам, с которыми был расторгнут трудовой договор. Дополнительно стаж работы не менее 12 месяцев после окончания срока получения первоначально назначенного пособия требуется для повторного назначения такого пособия безработному лицу. Безработный человек должен прийти на собеседование по направлениям органов занятости либо на объявленные вакантные места, либо отказа от предложенной ему подходящей работы. Если лицо получающего пособие по безработице, не пришло или не оповестило о причинах неявки. То выплата пособия прекращается с первого числа следующего месяца. На рис. 4 показаны новые условия, при которых безработное лицо получает пособие по безработице.



Рисунок 4. Новые условия выплаты пособий по безработице в Узбекистане (с 01.12.2025 г.)⁵

Регулирование рынка труда на ближайший период обеспечивает снижение уровня безработицы. На 2026 год обозначены целевые

⁵ Составлена автором по результатам использования.

параметры снижения уровня безработицы в областях страны. В соответствии Постановлением Президента РУз от 05.02.2026 г. № ПП-49 планируется, что уровень безработицы снизится до 4,5%, и такие же уровни снижения будут достигнуты во всех областях республики.

Этот показатель будет стремиться к снижению в Республике Каракалпакстан до 4,8%. Джизакская, Кашкадарьинская, Наманганская, Сырдарьинская и Сурхандарьинская области в 2026 году снизят уровень безработицы до 4,6% в каждой. Самый же незначительное в процентном отношении будет достигнуто в городе Ташкенте (3,8%) и Навоийской области (3,9%) (рис.5). Сегодня применяются колоссальные силы, применяются и внедряются меры для снижения уровня безработицы в областях республики для того, чтобы смягчить последствия отсутствия работы и заработка у населения и улучшить их уровень жизни.



Рисунок 5. Целевые параметры снижения уровня безработицы в областях Узбекистана на 2026 год, %⁶

При этом, наиболее дискуссионным направлением политики поддержания трудового потенциала является стимулирование миграционного притока иностранной рабочей силы. По сути дела, ни одно государства сегодня не обходится без миграционных процессов даже в условиях относительного избытка трудовых ресурсов при экономическом спаде.

Важным мотивом миграции остается экономический. Показательно, что разница в зарплатах между страной экспортером и импортером рабочей силы, где мигрант в итоге находит работу, достигает до 10 раз.

⁶ Составлена автором.

Миграционные потоки возникают при наличии большого разрыва между принимающей и передающей странами в двух отношениях: по уровню экономического развития – в пользу импортера рабочей силы и по темпам естественного прироста населения – в пользу ее экспортера. Поэтому, часто принимающей стороной оказывается относительно высокоразвитая страна, испытывающая нехватку рабочей силы вообще или в отдельных секторах экономики, а передающей – менее развитая страна с избытком рабочей силы.

Заключение

Изучение содержательного фундамента организационно-экономического механизма регулирования рынка труда в условиях макроэкономической стабильности в Узбекистане возможна на базе анализа законодательной базы, изучения основных проблем социально-экономического развития, выявления доминирующих факторов, влияющих на развитие инфраструктуры рынка труда и последующего определения стратегических целей и задач.

Резюмируя вышеприведенные исследования отметим, что в условиях макроэкономической стабильности регулирующая роль государства на рынке труда является в создании для работодателей различных стимулов для участия в развитии сферы профессионального образования. В их числе, более значительная поддержка имущественных и денежных вложений работодателей в профессиональное образование и обучение. Важным является дальнейшее рассмотрение налоговых льгот для бизнеса на образование как механизм увеличения расходов на профессиональное образование в дополнение к бюджету. Все это в перспективе станет важной макроэкономической составляющей, от которой зависит обеспечение занятости и снижение безработицы и, в целом, развитие рынка труда в республике.

Список использованной литературы

1. Конституция Республики Узбекистан. 01.05.2023 г.
2. Закон Республики Узбекистан «О занятости» от 20.10.2020 г. №3 РУ – 642
3. Гражданский кодекс Республики Узбекистан от 12.05.1993 г.
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (новая редакция) от 30.04.2023 г.
5. Послание Президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева Олий Мажлису и народу Узбекистана. 26.12.2025. <https://president.uz/ru/lists/view/8834>.
6. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии «Узбекистан – 2030» от 11.09.2023 г., № УП-158. www.lex.uz.
7. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по увеличению доходов населения, созданию стабильных рабочих мест и

сокращению бедности путем развития регионов на основе новых подходов в 2026 году» от 05.02.2026 г., №ПП-49.

8. Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по совершенствованию системы трудовых отношений и профессиональной подготовки, а также стимулированию работодателей» от 04.08.2025 г., № УП-126.

9. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по коренному совершенствованию системы предоставления мер государственной социальной поддержки нуждающимся в социальной защите слоям населения» от 26.12.2025 г. № УП-28.

10. www.stat.uz – Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике.

11. Платформа онлайн-рекрутинга hh.uz. <https://upl.uz/economy/59431-news.html>. (дата обращения: 05.02.2026).

12. [Рынок труда Узбекистана в 2025: роль социальных сетей и поведение соискателей. https://juma.hh.uz/article/34172](https://juma.hh.uz/article/34172) (дата обращения: 20.01.2026).