

РЫНОК ТРУДА В УЗБЕКИСТАНЕ И ПРОЦЕСС ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Камилова Наргиза Абдукахоровна

*Доцент кафедры «Экономическая теория»,
Самаркандский институт экономики и сервиса*

Абдуганиев Азамат Азимович

*Студент I курса группы ИК-225 Факультета Экономика,
Самаркандский институт экономики и сервиса*

Аннотация. В данной статье исследуются теоретические и практические аспекты функционирования рынка труда Республики Узбекистан, а также особенности процесса воспроизводства рабочей силы в современных экономических условиях. Рынок труда рассматривается как важнейший элемент национальной экономики, обеспечивающий эффективное распределение трудовых ресурсов, регулирование занятости населения и формирование устойчивого социально-экономического развития страны. Особое внимание уделяется анализу занятости, безработицы, трудовой миграции, профессиональной подготовки кадров и государственной политики в сфере труда. В условиях экономических реформ, цифровизации экономики, развития предпринимательства и привлечения инвестиций возрастает необходимость повышения качества человеческого капитала и совершенствования механизмов регулирования трудовых отношений. Процесс воспроизводства рабочей силы включает не только восстановление физических и интеллектуальных способностей работников, но и создание условий для профессионального роста, социальной защиты и повышения уровня жизни населения. В статье рассматриваются основные проблемы современного рынка труда Узбекистана, а также предлагаются направления его дальнейшего совершенствования.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, безработица, рабочая сила, воспроизводство рабочей силы, трудовые ресурсы, трудовая миграция, государственное регулирование, социальная политика, рынок труда Узбекистана, экономические реформы, человеческий капитал

Abstract: This article examines the theoretical and practical aspects of the functioning of the labor market of the Republic of Uzbekistan, as well as the features of the labor force reproduction process in modern economic conditions. The labor market is considered as one of the most important elements of the national economy, ensuring the effective distribution of labor resources, regulation of employment, and the formation of sustainable socio-economic development of the country. Special attention is paid to the analysis of employment, unemployment, labor migration, professional training of personnel, and state policy in the field of labor. In the context of economic reforms, digitalization of the economy, development of entrepreneurship, and attraction of investments, the need to

improve the quality of human capital and enhance the mechanisms of labor relations regulation is increasing. The process of labor force reproduction includes not only the restoration of physical and intellectual abilities of workers, but also the creation of conditions for professional growth, social protection, and improvement of the living standards of the population. The article discusses the main problems of the modern labor market of Uzbekistan and proposes directions for its further improvement.

Keywords: *labor market, employment, unemployment, labor force, labor force reproduction, labor resources, labor migration, state regulation, social policy, labor market of Uzbekistan, economic reforms, human capital*

Введение. В условиях масштабной трансформации экономики Республики Узбекистан, ориентированной на ускоренную индустриализацию, цифровизацию и глубокую интеграцию в глобальные производственные цепочки, вопрос качественного воспроизводства рабочей силы приобретает стратегическое значение. Узбекистан обладает значительным «демографическим дивидендом», где высокая доля молодежи в структуре населения создает как уникальные возможности для экономического рывка, так и серьезные вызовы для рынка труда. На текущем этапе развития, характеризующемся переходом от количественного расширения занятости к качественной трансформации человеческого капитала, эффективность процессов воспроизводства рабочей силы становится ключевым фактором обеспечения устойчивой конкурентоспособности национальной экономики. Несмотря на предпринимаемые государством меры по совершенствованию системы профессионального образования, стимулированию предпринимательства и созданию новых рабочих мест, на рынке труда сохраняются устойчивые структурные диспропорции. Ключевыми вызовами 2026 года остаются несоответствие квалификаций выпускников образовательных учреждений требованиям динамично развивающегося частного сектора, выраженная региональная дифференциация уровня занятости и сохраняющаяся зависимость от внешней трудовой миграции. Статистические данные свидетельствуют о необходимости интенсификации процессов вовлечения экономически неактивного населения, включая женщин и молодежь, в формальный сектор экономики, что требует адаптации традиционных подходов к управлению трудовыми ресурсами к новым реалиям, где акцент смещается с простого найма на удержание талантов, повышение производительности труда и непрерывное развитие компетенций. Проблематика воспроизводства рабочей силы традиционно освещается в контексте демографических исследований, однако современные вызовы, такие как цифровая трансформация рабочих мест, изменение требований к гибкости навыков и необходимость институциональной поддержки непрерывного образования, требуют комплексного переосмысления механизмов формирования и использования трудового потенциала.

Целью настоящей работы является анализ механизмов воспроизводства рабочей силы в Узбекистане в условиях структурных изменений экономики 2026 года. В рамках исследования предполагается оценить текущее состояние рынка труда, выявить основные противоречия между предложением образовательных услуг и потребностями работодателей, определить роль институциональной среды в профессиональной адаптации населения, а также предложить рекомендации по совершенствованию стратегий развития трудового потенциала, способствующих повышению уровня занятости и экономической активности граждан.

Основная часть. Современный этап социально-экономического развития Республики Узбекистан характеризуется беспрецедентными изменениями в структуре трудовых ресурсов. На 2026 год численность трудоспособного населения страны преодолела отметку в 20,3 миллиона человек, что ставит перед государством задачу не просто обеспечения занятости, а качественного воспроизводства рабочей силы, способной отвечать вызовам цифровой экономики. Процесс воспроизводства рабочей силы в данном контексте следует рассматривать как непрерывный цикл, включающий демографическое воспроизводство, систему общего и профессионального образования, механизмы повышения квалификации (lifelong learning) и институциональную среду, обеспечивающую эффективное распределение кадров.

Одной из ключевых особенностей текущего периода является «демографический дивиденд», который при неправильном использовании может перерасти в фактор социального напряжения. Статистический анализ за 2025–2026 годы демонстрирует, что ежегодный прирост рабочей силы составляет более 600–700 тысяч человек. В этих условиях традиционная экстенсивная модель, ориентированная на массовое вовлечение населения в сельское хозяйство и сферу торговли, исчерпала свой потенциал. Современный рынок труда требует перехода к интенсивным методам использования человеческого капитала. Данные показывают, что экономика остро нуждается в специалистах с высокой добавленной стоимостью — инженерах, IT-специалистах, квалифицированных управленцах и технических работниках среднего звена, тогда как система образования продолжает генерировать избыток гуманитарных кадров. Ниже приведена таблица, отражающая ключевые параметры рынка труда и динамику структурных изменений, которые необходимо учитывать при проведении анализа. (рис.1)

Показатель	Значение / Динамика	Комментарий
Общая численность трудоспособного населения	~20,3 млн чел.	Устойчивый рост за счет демографического фактора
Экономически активное население	~15,4 млн чел.	Высокая вовлеченность молодежи и женщин
Уровень безработицы (общий)	4,6% – 4,9%	Целевой ориентир на 2026 год — снижение <4,5%
Уровень занятости в неформальном секторе	~35–40%	Ключевая проблема, снижающая налоговую базу
Среднемесячная номинальная начисленная ЗП	~6,17 млн сумов	Рост на 19,2% за последний год
Доля ИТ и высокотехнологичных услуг в структуре занятости	5,2%	Демонстрирует наиболее динамичный рост
Средняя заработная плата в ИТ- секторе	~14,9 млн сумов	Высокий разрыв с аграрным сектором
Темп прироста новых рабочих мест (инвестиционные проекты)	+12% к уровню 2024 г.	Влияние господдержки предпринимательства

Рис.1:Ключевые показатели рынка труда и занятости в Узбекистане (оценочные данные 2025–2026 гг.)

Проблема воспроизводства рабочей силы в Узбекистане тесно связана с институциональными барьерами. Исследования показывают, что профессиональные компетенции выпускников вузов и колледжей часто не соответствуют актуальным

требованиям работодателей. Это объясняется инерционностью образовательных программ, которые не успевают за технологическими изменениями. Практика показывает, что работодатели вынуждены тратить значительные ресурсы на переобучение персонала «на местах», что снижает общую конкурентоспособность предприятий. В этом контексте особую актуальность приобретает развитие дуального образования, где бизнес выступает не просто потребителем кадров, а полноправным участником образовательного процесса. Нельзя обойти вниманием и проблему региональной дифференциации. Экономическое развитие в регионах протекает неравномерно: если Ташкент и крупные промышленные центры (включая Самаркандскую агломерацию) становятся точками притяжения инвестиций и формирования качественных рабочих мест, то периферийные районы по-прежнему зависят от экстенсивных форм занятости. Внутренняя миграция, вызванная этими диспропорциями, создает дополнительную нагрузку на инфраструктуру городов и обостряет проблему неформальной занятости. Неформальный сектор в Узбекистане остается мощным «амортизатором» безработицы, но он препятствует полноценному социальному страхованию и пенсионному обеспечению работников, что создает риски для долгосрочной устойчивости трудового потенциала.

Важным аспектом воспроизводства рабочей силы в 2026 году является изменение самой парадигмы обучения. Концепция непрерывного образования (lifelong learning) становится не просто модным трендом, а жизненной необходимостью. Цифровизация экономики требует от работника способности к быстрой адаптации и смене профессиональных навыков. Государственные программы по переобучению безработных и самозанятых лиц, внедряемые через центры содействия занятости, показывают свою эффективность, однако их масштабы пока недостаточны для покрытия всего спектра потребностей рынка. Необходим переход к более гибким, частно-государственным моделям подготовки кадров, где онлайн-платформы и корпоративные университеты занимают значительную долю рынка образовательных услуг. Также стоит отметить, что внешняя трудовая миграция остается фактором, оказывающим влияние на воспроизводство рабочей силы. Хотя денежные переводы поддерживают спрос внутри страны, отток наиболее мобильной и квалифицированной части населения в долгосрочной перспективе обескровливает национальный рынок труда. Политика государства должна быть направлена на создание таких условий внутри республики, при которых «утечка мозгов» будет компенсироваться возвращением капитала и знаний, а также на стимулирование репатриации трудовых ресурсов путем формирования привлекательных рабочих мест.

В заключение данного раздела необходимо подчеркнуть, что воспроизводство рабочей силы в Узбекистане сегодня находится в точке бифуркации. Либо страна продолжит двигаться по пути экстенсивного использования дешевого труда, рискуя попасть в «ловушку среднего дохода», либо предпримет решительные шаги по интенсификации воспроизводственных процессов. Это включает в себя

модернизацию образовательных стандартов в тесной связке с бизнесом, жесткую борьбу с неформальной занятостью через налоговые стимулы и активную поддержку инновационных секторов экономики. Только системный подход, сочетающий в себе демографическую политику, реформу образования и создание благоприятной среды для предпринимательства, позволит трансформировать имеющийся трудовой потенциал в драйвер устойчивого экономического роста на десятилетия вперед. Таким образом, эффективность воспроизводства рабочей силы становится главным индикатором зрелости социально-экономической модели Узбекистана в условиях глобальной конкуренции за человеческий капитал.

Заключение. Исследование показало, что процесс воспроизводства рабочей силы в Узбекистане находится на этапе перехода от экстенсивного роста к качественному развитию человеческого капитала. Демографический потенциал республики является важным ресурсом, однако для его эффективной реализации необходима трансформация подходов к управлению трудовыми ресурсами. Главным препятствием сегодня остается «квалификационный разрыв»: система образования не всегда успевает за запросами высокотехнологичных отраслей экономики. Для решения этой проблемы требуется внедрение механизмов дуального образования, активное вовлечение бизнеса в формирование учебных стандартов и развитие системы непрерывного обучения (*lifelong learning*). Кроме того, критически важным является снижение уровня неформальной занятости и преодоление региональной дифференциации, которые сдерживают рост производительности труда.

В долгосрочной перспективе конкурентоспособность экономики Узбекистана будет зависеть не столько от численности населения, сколько от адаптивности и квалификации кадров. Таким образом, системная модернизация воспроизводства рабочей силы — это стратегический драйвер устойчивого экономического роста, требующий консолидации усилий государства, образовательных институтов и предпринимательского сообщества для формирования стабильного и эффективного рынка труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Мухаммедов М.М., Камилова Н.А.** Экономическая теория: Учебник для ВУЗов – Самарканд: Издательство ООО «STAP-SEL», 2023 – 484 с.
2. **Указ Президента Республики Узбекистан** от 11 сентября 2023 года № УП-158 «О Стратегии "Узбекистан — 2030"». — URL: <https://lex.uz/ru/docs/6600404> (дата обращения: 25.04.2026).
3. **Постановление Президента Республики Узбекистан** от 20 апреля 2026 года «О Стратегии "Молодёжь Нового Узбекистана-2030"» // Официальный портал правовой информации Республики Узбекистан.

4. **Программа мер** по сокращению бедности и обеспечению занятости населения на 2025–2026 годы / Центр «Стратегия развития» Республики Узбекистан. — URL: <https://strategy.uz> (дата обращения: 25.04.2026).

5. **Каримов, А. А.** Трансформация рынка труда Узбекистана в условиях цифровизации экономики / А. А. Каримов // Экономическое обозрение. — 2024. — № 3. — С. 12–18.

6. **Abdullaev, S. S.** The impact of demographic dividends on labor market dynamics in Central Asia: A case study of Uzbekistan / S. S. Abdullaev // Journal of Central Asian Economics. — 2023. — Vol. 5, No. 2. — Pp. 89–105.

7. **Современные вызовы занятости в Узбекистане:** сборник материалов международной научно-практической конференции. — Ташкент: Экономика, 2024. — 210 с.