



РЫНОК ТРУДА: СПРОС, ПРЕДЛОЖЕНИЕ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Джураева Самира Азамовна

Студентка 2 курса факультета Экономика
Самаркандский институт экономики и сервиса

Камилова Наргиза Абдукахоровна

Доцент кафедры «Экономическая теория»
Самаркандский институт экономики и сервиса
Республика Узбекистан

***Аннотация:** В статье исследуется рынок труда Узбекистана, его структура и ключевые механизмы функционирования, включая спрос на рабочую силу, предложение труда и формирование заработной платы. Рассматриваются основные факторы, влияющие на занятость и уровень доходов населения: квалификация работников, реформы в экономике, развитие частного сектора и миграционные процессы. Показано, как взаимодействие спроса и предложения определяет равновесие на рынке труда и влияет на распределение заработной платы, подчеркивая роль государственной политики и экономических преобразований в повышении эффективности трудовых ресурсов страны.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, человеческий капитал, региональные дисбалансы, рынок вакансий, модернизация экономики, цифровизация, квалификация работников.*

***Abstract:** The article examines the labor market in Uzbekistan, its structure, and key mechanisms of functioning, including the demand for labor, the supply of labor, and the formation of wages. It considers the main factors affecting employment and income levels, such as the qualifications of workers, economic reforms, the development of the private sector, and migration processes. The article shows how the interaction between supply and demand determines the equilibrium in the labor market and affects the distribution of wages, highlighting the role of government policies and economic transformations in improving the efficiency of the country's labor resources.*

Keywords: labor resources, human capital, regional imbalances, job market, economic modernization, digitalization, employee qualifications.

Рынок труда является одной из важнейших составляющих экономики, напрямую влияющей на уровень занятости населения, доходы граждан и общую экономическую стабильность страны. В Узбекистане в последние годы наблюдается активное развитие частного сектора, внедрение экономических реформ и модернизация государственных структур, что создаёт новые условия для функционирования рынка труда. Изучение спроса на рабочую силу, предложения труда и механизмов формирования заработной платы позволяет понять, как экономические преобразования и реформы влияют на занятость, доходы населения и эффективность использования трудовых ресурсов.

Спрос на рабочую силу формируется работодателями и отражает потребности экономики в определённых профессиях и квалификациях для производства товаров и оказания услуг. По данным Центрального банка Республики Узбекистан, в сентябре 2024 года число публикуемых вакансий увеличилось на 14,6% по сравнению с июлем, хотя остаётся ниже уровней первой половины года (рис. 1). Наибольший рост спроса на работников отмечен в общественном питании и розничной торговле.

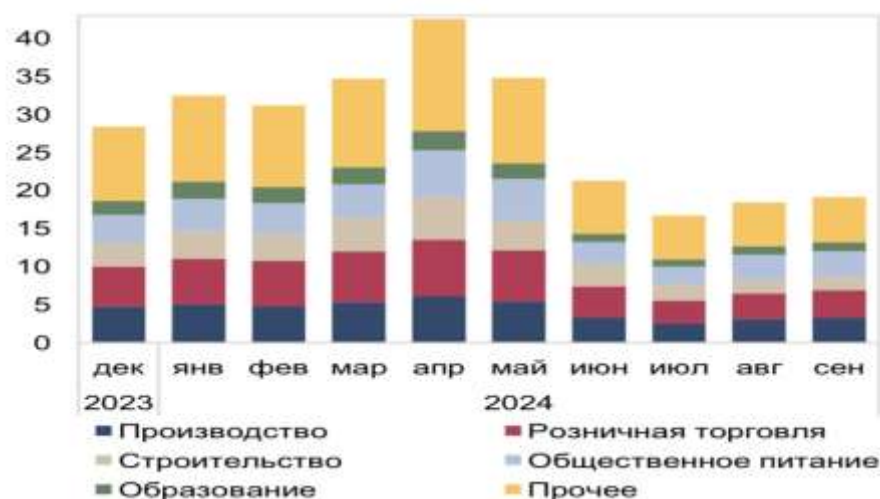


Рис 1. Динамика вакансий в разрезе отраслей в I – III кварталах 2024 года (тыс. ед.).

В Узбекистане спрос на труд зависит от экономических реформ, роста частного сектора, развития промышленности, строительства, сельского хозяйства, сферы услуг и информационных технологий. Особенно востребованы специалисты в ИТ-секторе, инженерии, строительстве, медицине и образовании, так как эти отрасли активно развиваются.

Спрос на рабочую силу напрямую связан с инвестициями и поддержкой предпринимательства, созданием новых предприятий, расширением производства и внедрением современных технологий, что повышает потребность в квалифицированных кадрах. Региональные особенности экономики также влияют на спрос: в городах востребованы высококвалифицированные специалисты, в сельской местности — рабочие для аграрного и строительного сектора. Сезонные и временные колебания спроса особенно заметны в сельском хозяйстве, туризме и строительстве.

Кроме того, государственные инициативы, такие как программы цифровизации, поддержка инноваций и стартапов, стимулируют создание новых рабочих мест и повышают потребность в квалифицированных кадрах.

Предложение рабочей силы определяется численностью трудоспособного населения, его профессиональной подготовкой, уровнем образования, опытом работы и желанием трудиться при существующем уровне заработной платы. По данным Министерства занятости и бедности Узбекистана, число рабочей силы (labor force) составляет около 20,35 млн человек на середину 2025 года, что создаёт значительный потенциал для занятости в различных секторах экономики. Однако важно учитывать, что не все трудоспособные граждане активно участвуют в экономике, так как часть населения занята в домашнем хозяйстве, учёбе или временно отсутствует на рынке труда.

Уровень предложения рабочей силы напрямую связан с демографическими тенденциями: рост численности молодежи в

трудоспособном возрасте создаёт дополнительное давление на рынок труда и повышает конкуренцию за вакансии. Также большое влияние оказывает миграция населения, как внутренняя (из сельской местности в города), так и внешняя, что может менять доступность квалифицированных кадров в разных регионах страны.

Образование и профессиональная подготовка остаются ключевыми факторами предложения труда. В Узбекистане наблюдается рост числа выпускников профессиональных колледжей и вузов, однако квалификация не всегда соответствует требованиям работодателей, особенно в высокотехнологичных секторах. Поэтому государственные программы по переподготовке и повышению квалификации, цифровизации образования и внедрению новых технологий становятся важными инструментами выравнивания спроса и предложения. В частности, по данным Государственного комитета по статистике, численность выпускников высших образовательных учреждений Республики Узбекистан в 2024 году составляла 211,2 тыс. человек и, по сравнению с 2020 годом, она увеличилась на 127,3 тыс. человек, т.е. в 2,5 раз (рис. 2). Из общего числа выпускников девушки составляли 48,2 %, а юноши – 51,8 %.



**Рис 2. Численность выпускников высших образовательных учреждений
(в соответствующем году, тыс. человек).**

С другой стороны, предложение рабочей силы зависит и от социальных условий: уровень заработной платы, социальные гарантии, доступ к здравоохранению и условия труда влияют на мотивацию населения к участию в экономической деятельности. В регионах с низким уровнем доходов и ограниченными рабочими местами наблюдается отток квалифицированных специалистов в крупные города, что создаёт региональные дисбалансы на рынке труда.

Заработная плата является ключевым элементом функционирования рынка труда и отражает стоимость труда работников, их квалификацию и вклад в производственный процесс. Она формируется под влиянием взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу, уровня экономической активности, отраслевой структуры экономики, квалификации работников, региона работы, а также макроэкономических факторов, включая инфляцию и темпы экономического роста. По данным Государственного комитета по статистике, в Республике Узбекистан в январе – июне 2025 года среднемесячная заработная плата составила 5 982,3 тыс. сум, что на 17,2% больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (табл. 1).

Таблица 1.

**Средний размер номинальной заработной платы по видам
экономической деятельности за январь – июнь 2025 года.**

Название вида экономической деятельности	Тысяч сум	Темп роста, %
Промышленность	7 173,1	115,4
Строительство	5 888,3	106,1
Торговля	6 700,9	112,8
Перевозка и хранение	9 006,6	116,0
Услуги по проживанию и питанию	4 592,6	104,5
Информация и связь	14 785,8	117,0
Банковская деятельность, страхование, лизинг, кредитование и посреднические услуги	16 252,9	113,9
Образование	4 141,8	118,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3 697,3	112,4
Искусство, развлечения и отдых	5 036,8	120,7
Средний показатель	5 982,3	117,2

В Узбекистане уровень заработной платы растёт в тех секторах, где спрос на квалифицированных специалистов превышает предложение, особенно в ИТ-секторе, инженерии, здравоохранении, образовании и промышленности. Государственные реформы направлены на обеспечение прозрачности формирования оплаты труда, установление минимальных стандартов заработной платы, стимулирование развития частного сектора и повышение социального пакета для работников.

Кроме того, формирование заработной платы зависит от внедрения современных технологий, автоматизации процессов, повышения производительности труда и структурных изменений в экономике. Справедливое распределение доходов между работодателями и работниками повышает мотивацию к повышению квалификации, улучшению качества труда и эффективности работы, а также снижает миграционное давление и социальное неравенство.

Особое значение имеют региональные различия: в крупных городах и индустриальных центрах заработная плата традиционно выше, чем в сельских

регионах, где доля малооплачиваемых и сезонных рабочих мест выше. Для сглаживания таких дисбалансов государство реализует программы повышения квалификации кадров, стимулирует мобильность трудовых ресурсов и поддерживает развитие малого и среднего бизнеса, что способствует созданию новых рабочих мест с конкурентоспособной оплатой труда.

Несмотря на положительные тенденции, рынок труда Узбекистана продолжает сталкиваться с целым рядом системных проблем, которые замедляют его развитие и ограничивают эффективность использования трудового потенциала страны. Одной из ключевых проблем остаётся низкая квалификация части работников, что приводит к разрыву между существующими навыками и требованиями современных предприятий. Быстрое внедрение технологий, рост частного сектора и расширение сфер услуг требуют новых компетенций, однако система профессионального образования не всегда успевает адаптироваться к этим изменениям. Кроме того, сохраняются значительные региональные дисбалансы: в крупных городах и промышленно развитых регионах наблюдается высокая концентрация рабочих мест, тогда как в сельских и отдалённых районах возможности трудоустройства ограничены, что вызывает внутреннюю миграцию и увеличивает нагрузку на городские рынки труда.

Высокая доля временной и неформальной занятости также остаётся серьёзным вызовом, поскольку такие рабочие места часто не обеспечивают стабильного дохода, социальных гарантий и возможностей профессионального роста. Существенным барьером является и недоиспользование трудового потенциала молодёжи: ежегодно на рынок труда выходит большое количество выпускников, однако многие из них сталкиваются с трудностями поиска работы из-за отсутствия опыта или недостаточной подготовки. Всё это в совокупности приводит к снижению

производительности труда, ограничению роста заработной платы и замедляет развитие частного сектора, который нуждается в квалифицированных кадрах.

Для решения существующих проблем необходимо комплексное совершенствование системы профессионального, высшего и непрерывного образования, тесное сотрудничество учебных заведений с работодателями, обновление образовательных программ и активное внедрение практикоориентированного обучения. Важным направлением становится расширение программ переподготовки и повышения квалификации, особенно для тех категорий работников, чьи профессии постепенно исчезают вследствие автоматизации и цифровизации. Одновременно требуется стимулирование инвестиций в регионы с низким уровнем занятости через создание индустриальных зон, развитие инфраструктуры и предоставление льгот инвесторам, что позволит увеличить число рабочих мест и повысить конкурентоспособность региональных рынков труда.

Поддержка частного сектора также играет ключевую роль: налоговые льготы, субсидии, доступ к финансированию, сокращение административных барьеров и цифровизация государственных услуг создают благоприятные условия для предпринимательства и расширения бизнеса, что повышает спрос на рабочую силу. Внедрение современных методов управления персоналом, гибких форм занятости и цифровых HR-технологий может способствовать более рациональному распределению кадров и повышению эффективности труда. Развитие платформенной занятости, удалённой работы и самозанятости также открывает новые возможности для населения, особенно в регионах.

Таким образом, рынок труда Узбекистана представляет собой динамичную систему, где спрос и предложение постоянно формируются под влиянием экономического роста, структурных реформ, миграционных процессов и образовательной политики. Несмотря на сохраняющиеся проблемы, целенаправленные меры государства, активное участие частного

сектора и модернизация кадровой политики способны значительно улучшить качество трудовых ресурсов, стимулировать рост заработной платы, снизить безработицу и обеспечить устойчивое развитие экономики страны. Такая комплексная трансформация позволит сформировать более эффективный, конкурентоспособный и социально ориентированный рынок труда, отвечающий требованиям современной экономики Узбекистана.

Список литературы:

1. Мухаммедов М.М., Камилова Н.А. Экономическая теория. Учебник для ВУЗов. – С.: Star-Sel, 2023. – 456 с.
2. Ибрагимова М.И. Микроэкономика. Учебное пособие / Самаркандский институт экономики и сервиса – Самарканд.: Издательство ООО «STAR-SEL», 2024 – 358 стр.
3. Ишонкулова Ф.А. Микроэкономика: Учебное пособие – Самарканд.: СамИЭС. Издательство ООО «STAR-SEL», 2022 – 248 стр.
4. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. Доступно на: <https://stat.uz/>
5. Центральный банк Республики Узбекистан. Доступно на: <https://cbu.uz/>
6. Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан. Доступно на: <https://gov.uz/>