



Problems of the youth labor market in the modern world and Uzbekistan: ways to overcome them

Mavlyuda ABDULLAEVA ¹

National Guard of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2020
Received in revised form
15 September 2020
Accepted 15 October 2020
Available online
30 October 2020

Keywords:

youth
labor force
labor market
employment
unemployment.

ABSTRACT

The article is devoted to the study and analysis of the issues associated with the youth labor market. It has been established that at a certain stage of the country's development, youth unemployment is the main indicator of the degree of its adaptation to the labor market. The author examines and analyzes the features and challenges in the world labor market, as well as the labor market of the Republic of Uzbekistan. Based on a comparative analysis, countries are sorted by employment and unemployment levels. Reasons behind the lower demand for youth specialists in the labor market, and the possibilities of successful job search in accordance with the acquired qualifications are also examined.

Characteristics of the behavioral patterns of the youth with regards to the labor market, as well as the key directions of state policy to support youth employment are given in the article.

2181-1415/© 2020 in Science LLC.

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

SUMMARY

The problems of the labor market, employment and unemployment are becoming increasingly important as a result of economic globalization. The purpose of this article is to analyze global trends in the field of youth employment and unemployment in the world and in the Republic of Uzbekistan.

The ongoing changes in the Republic of Uzbekistan were included in the agenda of problems of the labor market and unemployment, which have not been studied before.

One of the most vulnerable groups of the population in the labor market is the youth. Taking into account the growth of the labor force by 2020, it has become one of the largest population

Калит сўзлар:

дистрибьютор
шартномаси
форфейтинг шартнома
хуқуқни қўллаш
интернет-кимошди
интернет-танлов
интернет-биржа
инкотермс
нодавлат тартибга солиш.

¹ Phd, Military Technical Institute of the National Guard of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan
email: mavluda755@mail.ru

groups among the officially registered unemployed in Uzbekistan.

Most young people strive to find decent, well-paid jobs with good working conditions, but they face various challenges.

In addition to the natural reasons that influence the growth of unemployment, there are well-defined factors influenced by the youth themselves, which creates their contradictory nature in the labor market.

For these and other reasons, young people are in the risk group, as there are specific features that distinguish them from other social and age groups:

the group enters the labor market for the first time and differs from adult workers;

differs in the instability of life attitudes;

has a lower employability status.

Each country has its own characteristics within their labor market. In the context of globalization, it is necessary to exchange experience when combating unemployment.

To effectively address labor market constraints, it is necessary to revise school labor skills programs.

In order to develop the labor market, it is necessary to consider the model of the general market economy with the allocation of blocks related to the labor market.

The immediate tactical goal should be to balance the supply and demand for jobs.

Дунё ва Ўзбекистонда ёшлар меҳнат бозори муаммолари: уларни бартараф этиш йўллари

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

ёшлар
иш кучи
меҳнат бозори
бандлик
ишсизлик

Ушбу мақола ёшларнинг меҳнат бозорини ўрганиш ва тадқиқ қилишга бағишланган. Мамлакат меҳнат бозорида ишсизлик ривожланишнинг маълум бир босқичида асосий кўрсаткич эканлиги қайд этилган. Мақолада муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси ва халқаро меҳнат бозорида муаммолари кўриб чиқилган ва таҳлил қилинган. Солиштирма таҳлил асосида бандлик ва ишсизлик кўрсаткичи бўйича мамлакатлар кўрсатилган. Ёшларни олган касблари бўйича муваффақиятли иш қидириш имконияти, шунингдек ёшлар сонини меҳнат бозорида кўпайиши ва сабаблари ҳаракат қилинган. Меҳнат бозорига ёшларни жалб қилиш хусусиятлари ва қонуний жихатлари асосланган. Мақолада ёшларни меҳнат бозорида қўллаб-қувватлаш бўйича давлат сиёсатининг асосий йўналишлари ишлаб чиқилган.

Проблемы рынка труда молодёжи в современном мире и Узбекистане: пути их преодоления

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

молодёжь
рабочая сила
рынок труда
занятость,
безработица.

Статья посвящена изучению и сравнению проблем рынка труда молодёжи. Установлено, что на определённом этапе развития страны безработица среди молодёжи является основным показателем степени её адаптации на рынке труда. В статье, автором рассмотрены и проанализированы особенности и проблемы мирового рынка труда и Республики Узбекистан. На основе сравнительного анализа показаны страны по уровням занятости и безработицы. Сделана попытка установить причины, которые приводят к увеличению числа невостребованной на рынке труда молодёжи, а также выяснена возможность успешного поиска работы в соответствии с полученной профессией. Охарактеризованы закономерности различных аспектов поведения молодежи на рынке труда.

В статье сформулированы ключевые направления государственной политики поддержки занятости молодежи.

ВВЕДЕНИЕ.

Достигнув определенного возраста, человек получает возможность трудиться и получать за работу деньги. Но в каждой стране существует проблема безработицы, которая влияет на падение доходов и ухудшение социальной ситуации в стране, формируется личный естественный уровень безработицы, обусловленный её географическими объёмами, темпами становления экономики и т.п. Международный опыт убеждает, что безработица в границах (5-7%) от экономически активного населения не только неизбежна, но и приемлема, потому что совместима с поддержанием обычной социально-экономической жизни в стране. Более того, у молодежной безработицы есть одно достоинство, которым воспользовался очень маленький процент населения всего мира. Есть некоторое количество наглядных примеров того, как молодые люди не могли, устроиться на работу и им приходилось, искать иные варианты заработка. Люди начинали что-то продавать из своих вещей либо заниматься чем-то другим - и постепенно они достигли невероятных высот, открыв свои предприятия, организации, и начали давать возможность молодым специалистам, которые всегда приносят инновации во все процессы и отрасли. Но, к сожалению, это очень редкие случаи.

Большой урон экономическому росту несёт массовая безработица, которая может привести к дестабилизации социально-экономической жизни в мире. Наличие определённого уровня и различных форм безработицы в настоящее время признаётся практически во всех странах.

Нехватка достойной работы в сочетании с растущей безработицей и сохраняющимся неравенством – причины, по которым людям становится все труднее

добиваться повышения уровня жизни за счет собственного труда. Об этом говорится в последнем выпуске глобального доклада МОТ о занятости и социальных тенденциях.[1]

Лидерами среди стран мира с самым высоким уровнем безработицы по состоянию на март 2020 года являются: Намибия – 33,4%, Босния и Герцеговина – 32,75%, Ангола – 31,8%, ЮАР – 29,1%, Косово – 25,9.

Страны с самым низким уровнем безработицы: Катар - 0,1%, Камбоджа – 0,1%, Беларусь – 0,2%, Нигер – 0,3%, Лаос – 0,6%.

Среди самых крупных экономик мира лидерами по самому низкому уровню безработицы являются Сингапур (2,3%), Япония (2,4%) и Швейцария (2,9%).[2].



- В ТРИ РАЗА БОЛЬШЕ ТЕХ, кто может потерять работу.
- 7,5 МИЛЛИОНОВ не заняты профессиональным обучением и образованием.
- САМЫЙ ВЫСОКИЙ уровень безработицы – *СЕВЕРНАЯ АФРИКА* - 27,9%.
- САМЫЙ НИЗКИЙ – *ВОСТОЧНАЯ АЗИЯ* - 9%.

Источник: ILO 2019.

В Узбекистане, Республиканским научным центром занятости и защиты труда Министерства занятости и трудовых отношений в июне 2020 года проведено очередное социологическое обследование в 101 городе и районах по методике, разработанной на основе рекомендаций Международной организации труда. По результатам обследования уровень безработицы за январь-июль составил 13,2 процента. Это говорит о том, что карантинные меры, направленные на предотвращение распространения коронавирусной инфекции в период COVID-19, оказали ощутимое воздействие на рынок труда. В целом, сначала пандемии COVID-19 число безработных в Узбекистане увеличилось на 600 000 человек и достигло 2-

х миллионов. Кроме того, 500 тысяч граждан, не могут уехать на работу за границу.[3]

Таб. 1.

Регионы Узбекистана с самым высоким уровнем безработицы

1. Самаркандская область	9,8 %
2. Сурхандарьинская область	9,8 %
3. Джизакская область	9,7 %
4. Кашкадарьинская область	9,7%
5. Сырдарьинская область	9,7 %
6. Ферганская область	9,7 %
7. г.Ташкент	7,8 %

Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике 05.2020

Главный экономический показатель – по итогам первой половины 2020 года валовой внутренний продукт (ВВП) Узбекистана составил 255,2 трлн сумов (\$25 млрд), что на 0,2% меньше, чем за аналогичный период 2019 года. Прирост ВВП на душу населения за отчетный период и вовсе сократился на 1,8%, до 7,4 млн. сумов (\$726) на человека. В структуре ВВП производство товаров составило 57%, услуг - 35%, налоги на продукты - 7,9%.[4] С учётом скрытой безработицы официально признанные цифры могут быть увеличены. Решение этих проблем не в полной мере зависят только от желания и возможностей соответствующих органов, так как стабилизация ситуации не в полной мере в руках человека.

По прогнозам Международного валютного фонда уровень безработицы в Узбекистане в 2020 году может достичь 16,5 %. Однако ситуация может резко измениться в связи с кризисом, вызванным пандемией коронавируса, скорее всего уровень безработицы будет расти до тех пор пока будут применяться карантинные меры.

Аналогичная ситуация может наблюдаться и в других странах с высоким уровнем изоляции, включая Узбекистан. Поэтому в ближайшем будущем следует ожидать всплеск безработицы во всем мире, что в свою очередь окажет влияние и на рост молодёжной безработицы. В Международной организации труда прогнозируют рост безработицы в мире, ожидается, что в 2020 году этот показатель увеличится на 2,5 млн. человек.[5] К концу 2020 года в мире может оказаться 2 млрд. безработных.

Сложившаяся ситуация по прекращению спада производства заставляет задуматься над тем, что только интеграция государств, которых охватил коронакризис, их конкретные и сплочённые шаги могут относительно стабилизировать ситуацию на мировом рынке труда. Однако, чтобы выйти на уровень хотя бы 2019 года по оценкам специалистов-экспертов потребуется не менее двух-трёх лет. Поэтому необходимо искать варианты преодоления сложившейся ситуации на рынке труда, причём не последовательно, а параллельно со стабилизацией производства.

АКТУАЛЬНОСТЬ СТАТЬИ

Безработица является главной составляющей современного рынка труда. Она является неотъемлемой частью экономики любой страны в независимости от того, развитая это страна или развивающаяся. Разница состоит лишь в том, каков её уровень. Для того чтобы вычислить уровень безработицы по странам мира, пользуются установленной формулой. Поделив количество граждан, находящихся в поиске работы на активное население, получают циклический уровень для каждой страны. Время от времени показатель снижается и растёт в зависимости от экономической ситуации.

Проблемы рынка рабочей силы, занятости и безработицы становятся все более актуальными в связи с глобализацией мировой экономики, изменением структуры рынка рабочей силы. Также следует отметить, что в настоящее время прочно утвердилось представление о том, что рынок труда - это безработица, предложение труда ассоциируется с незанятым населением, а спрос на труд - со свободными рабочими местами. Смещение акцентов приводит к искажениям в оценке занятости и возможностей развития рынка труда в Узбекистане. Этим и объясняется научный интерес к проблеме безработицы, конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда. В свете происходящих событий вызванных пандемией, как никогда, необходимо дать объективную оценку масштабам этой проблемы и спрогнозировать динамику, отыскать пути, дать предложения результативной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с устройством на работу. Цель данной статьи - рассмотрение глобальных тенденций в области занятости и безработицы молодёжи на мировом пространстве и в Республике Узбекистан.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Происходящие в последнее десятилетие в нашей стране политические и экономические перемены, изменение форм собственности, переход от командно-административной системы управления рыночной, поставили на повестку дня не изучавшиеся ранее проблемы рынка труда и безработицы, как её составной.

В Узбекистане с учётом социальной направленности государственной политики вопросы трудоустройства и занятости населения всегда были и остаются актуальными и в настоящее время являются важной проблемой для изучения.

Обилие трудовых ресурсов, высокий уровень конкуренции в сфере и спроса и предложения рабочей силы, как правило, ведут обострению борьбы на данном рынке, что порождает проблемы социального характера для лиц, не способных конкурировать на рынке труда наравне со всеми. К этой категории, прежде всего, относится молодёжь – одна из особо уязвимых групп населения на рынке труда.

Всемирная организация здравоохранения и ЮНИСЕФ к «подросткам» относят категорию молодых людей от 10 до 19 лет, к «молодежи» - тех, кому от 15 до 24 лет, а в категорию «молодых людей» входит население в возрасте от 10 до 24 лет. В Узбекистане к молодежи относят людей в возрасте от 14 до 30 лет включительно.[6] 33% населения Узбекистана составляют дети до 18 лет, 24% - молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет.

В настоящее время молодёжь в Узбекистане составляет почти 50 процентов от потенциала всего трудоспособного населения в стране. Это говорит о том, что

занятость населения в стране имеет большие перспективы в плане формирования и развития.

С учётом роста рабочей силы к 2020 году молодёжь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных в Узбекистане безработных. По данным статистики в Узбекистане январе-июле 2019 года, уровень безработицы среди молодёжи составлял 9,1%, тогда как на соответствующий период 2020 года из-за отрицательного воздействия COVID-19 показатель составил 20,1%. [7]

Поисками решений, способных предотвратить рост безработицы среди тех, кто только вступает во взрослую жизнь, занимается Международная организация труда (МОТ). В своём докладе «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2020 году» МОТ отмечает, что: «характерными для сегодняшнего рынка труда имеют место серьезные проявления неравенства, связанные с гендерной и возрастной принадлежностью либо географическим положением. Они препятствуют как реализации возможностей личности, так и общему экономическому росту. Поражает, в частности, число молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет, которые не работают, не учатся и не получают профессиональной подготовки: их насчитывается 267 миллионов. Еще больше тех, кто трудится в условиях, не отвечающих установленным нормам».

Молодежь - это такая социально-демографическая группа общества, которая характеризуется в первую очередь тем, что находится на стадии трудового и социального самоопределения, еще не сформировалась как субъект трудовой деятельности, имеет способность к постоянной смене трудовых функций. На молодёжный возраст приходятся важные социальные, демографические события жизненного цикла человека: завершение общего образования, выбор профессии, получение профессиональной подготовки и специальности, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. [8]

Большинство молодых людей стремятся найти достойную, хорошо оплачиваемую работу с хорошими условиями труда, но при этом существуют проблемы подтверждения квалификационных характеристик, требованиям рабочего места в связи с отсутствием нужного опыта работы, профессионализма и прагматичного видения реальной обстановки и дальнейших перспектив развития личностного и карьерного роста.

Помимо естественных причин, влияющих, на рост безработицы, имеют место вполне обоснованные факторы, исходящие от самой молодёжи, что создаёт их противоречивый характер на рынке труда. С одной стороны, молодёжь не обладает достаточной профессиональной подготовкой и трудовыми навыками, поэтому спрос работодателей на неё невелик. С другой – свободные рабочие места часто не могут удовлетворить запросы молодёжи с точки зрения их качества и уровня оплаты. Вполне естественно, что молодые работники желают найти такую работу, которая бы удовлетворяла их потребностям. Но для многих нет возможности быть безработными в связи со многими жизненными факторами. По этой причине, молодёжь зачастую устраивается на работу для получения хотя бы минимального уровня дохода, вследствие чего работодатели пренебрежительно относятся к молодым специалистам, устанавливая низкую заработную плату, не выплачивают премии,

предъявляют завышенные требования к работникам. Всё это, ведёт к частой смене места работы, зачастую, приводит к безработице.

Проблему молодёжной безработицы усугубляет и несоответствие спроса на рынке труда профессиональному составу выпускников образовательных учреждений. Формирование рыночных отношений в сфере занятости привело к тому, что планомерность приёма в учебные заведения осталась, а использование высококвалифицированной рабочей силы поставлено не на должный уровень. Большое количество молодых специалистов либо не трудоустраиваются вообще, либо работают не по специальности.

Проблема трудоустройства молодежи также осложняется и тем, что сейчас существуют два независимых рынка: рынок образования и рынок труда.

В Узбекистане маркетинговые усилия многих учебных заведений по большому счету направлены на абитуриентов и их родителей. Они, в свою очередь, выбирая специальность и место дальнейшего обучения, ориентируются не на ситуацию на рынке труда, а на всевозможные социальные стереотипы. Опасность данной ситуации состоит в том, что возрастает дисбаланс, который оказывает пагубное влияние на всю экономику страны.

В теории и на практике существует мнение, что проблема трудоустройства молодых кадров объясняется ее низкой конкурентоспособностью на рынке труда среди остальных участников. Объясняется это недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимых трудовых навыков и умений, что и приводит к отказу работодателей от услуг молодого специалиста. В данном случае сказывается нежелание работодателей нести издержки, связанные с организацией дополнительного профессионального обучения молодого специалиста.[9]

Решение проблемы дисбаланса спроса и предложения на рынке труда возможно в результате ликвидации расхождения между тем, какие профессии и в какой период необходимы на рынке труда, и тем, каких специалистов и в каком количестве выпускают вузы. В данном случае речь идёт о том, что рынок труда в современных условиях трудно предсказать на ближайшие 3-4 года из-за нестабильной коронакризисной ситуации в мире. Поэтому, приобретая, казалось бы, элитную профессию, абитуриент рискует быть невостребованным по окончании университета в связи с быстро меняющимся рангом престижных профессий.

В силу этих и других причин молодёжь является достаточно ярко выраженной группой риска, в силу чего обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от других социально-возрастных групп:

- выходит на рынок труда впервые и отличается от взрослых работников отсутствием значительного производственного стажа;
- отличается неустойчивостью жизненных установок, и из-за этого более мобильна при выборе и поиске рабочего места;
- имеет более низкий статус занятости;
- характеризуется зачастую низким уровнем профессиональной ориентации, информированности о состоянии рынка труда, спросе на конкретные специальности, возможностях профессионального обучения, об основах трудового законодательства;
- имеет свои специфические притязания к режиму работы, уровню оплаты

труда и карьерному росту.

Главной защитой в смягчении имеющихся проблем обязано выступить государство. В последние три года в Узбекистане делается всё возможное, чтобы решить вопросы, существующие в сфере трудовых отношений, на рынке труда, в том числе и среди молодёжной безработицы. Разрабатываются специальные программы, вводятся дотации и различные преференции. В частности 27 июня 2018 года Указом Президента утверждена Государственная программа - «Молодёжь – наше будущее», нацеленная на обеспечение занятости молодёжи путем содействия и поддержки в реализации молодежных бизнес-инициатив, стартапов, идей и проектов, обучения незанятой молодежи востребованным специальностям и навыкам ведения бизнеса.[10] Или, в нынешней ситуации, когда вопрос продовольственной безопасности становится определенной проблемой даже для самых развитых стран мира, в рамках проекта «Каждому молодому человеку – один гектар» почти 65 тысячам молодых дехкан республики выделено свыше 54 тысяч 232 га земли. В результате таких важных мер за три года обеспечена занятость почти 560 тысяч молодых людей. Такое отношение молодежи к труду достойно признания.[11]

В мае 2019 года Программа развития ООН в Узбекистане и Министерство занятости и трудовых отношений провели церемонию запуска совместного проекта «Содействие занятости молодежи в Узбекистане», который будет осуществляться при финансовой поддержке трастового фонда «Российская Федерация – ПРООН в целях развития». Одним словом, вопрос создания рабочих мест является важнейшей частью Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Узбекистана на 2017-2021 годы.

В каждой стране имеются свои особенности занятости, проблемы безработицы и характерные черты рынка труда. Однако нельзя утверждать, что данная проблема имеет локальный характер. Безработица – основной макроэкономический фактор, влияющий на состояние мирового рынка труда. Именно поэтому необходимо изучать международный опыт методов в борьбе с безработицей, по преодолению кризисных явлений на рынке труда и обеспечения качественной занятости. Более того, международный опыт с целью повышения эффективности отечественного рынка труда считается целесообразным с точки зрения уменьшения негативных последствий процессов глобализации. И чем активнее будет осуществляться переход к многообразию условий занятости, тем быстрее появится новая трудовая мотивация высокопроизводительного труда, и расширятся возможности обеспечения полной занятости.

В поле зрения американской политики занятости, наряду с разными методами есть и задача улучшения структуры рабочих мест. Есть программы, направленные на оптимальное использование потенциала работников. Основой таких программ в США является индивидуальный подход к каждому занятому в фирме, предоставление возможностей повышения квалификации на рабочем месте по индивидуальному плану и консультирование по вопросам карьеры[12].

В отличие от методов, которые используются в Узбекистане, политика занятости в США подчинена ключевой стратегической задаче - предоставлению каждому трудоспособному члену общества, в первую очередь - молодёжи не просто

любой работы, а возможности в наибольшей степени развить и реализовать свой потенциал, получая соответственно достойное вознаграждение за свой труд.

Изучение зарубежных методов борьбы с безработицей показало, что в сравнении со средствами, имеющимися в распоряжении центральной и местной власти в развитых странах, в частности у США, финансовые, материальные и кадровые ресурсы, которыми располагают соответствующие государственные органы в Узбекистане для разработки и проведения политики занятости, в настоящее время, крайне ограничены. Данная проблема требует дальнейшего научного исследования и может быть отдельной темой дальнейшего исследования.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Подводя итог, можно сделать следующие выводы. В Республике Узбекистан, безусловно, ведётся мониторинг и дальнейшее отслеживание трудоустройства молодых людей после окончания учебных заведений, но, к сожалению, эта работа носит больше, формальный характер, из-за чего нет видимого результата. В действительности, мы не знаем, сколько и каких специалистов нам потребуется на год, поэтому не можем гарантировать работу по специальности слишком большому количеству выпускников. Хотя во многих отраслях ощущается нехватка специалистов.

Сегодня можно с полной уверенностью говорить о том, что рынок труда - это не только взаимоотношения между нанимателем и продавцом, которые возникают в соответствии с рыночным механизмом купли-продажи. Рынок труда - это экономическое и общественное явление. Поэтому он испытывает колоссальное воздействие со стороны всевозможных субъектов трудовых отношений: это и правительство, поддерживающее интересы, как работников, так и нанимателей при помощи специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам. В экономике Узбекистана со свойственным ей большим сектором местных органов власти и ещё достаточно частым вмешательством в рыночные процессы говорить о построении действенной общественной экономики рано. Этому способствует несовершенство правовой базы и налогового законодательства, коррупция в различных отраслях и органах власти.

Словом, чтобы начать эффективно улаживать трудности на рынке труда, надо сначала реформировать все сферы финансовой, политической и социальной жизни общества, обратив самое серьёзное внимание на потенциальную рабочую силу, которую составляет молодёжь - выпускники вузов, пересмотреть программы обучения трудовым навыкам в школе.

Таким образом, положение молодёжи на рынке труда характеризуется определённой противоречивостью. С одной стороны, он имеет достаточно большой творческий потенциал, а с другой – плохо адаптирована и находится на низших социальных позициях, что мешает ей эффективно само реализоваться. Поэтому государственная молодёжная политика в сфере занятости должна с одной стороны – быть направлена на подготовку молодёжи к труду, ориентации её на конкретные сферы деятельности и оказание помощи в трудоустройстве, а с другой стороны – на развитие и поддержку тех сфер, где молодёжь сможет наиболее полно ревизовать свой творческий потенциал (предпринимательство).

С целью развития собственного рынка труда необходимо рассматривать модель общего рыночного хозяйства с выделением блоков, имеющих отношение к рынку труда. Изучение функционирования рынка труда в отрыве от иных рынков не даёт возможности увидеть все вероятные рычаги его регулирования, например, как нужно производить учет взаимодействия всех его взаимосвязанных составляющих.

Ближайшей тактической целью должна стать сбалансированность спроса и предложения рабочих мест. Это возможно только при комплексном подходе к условиям достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Чаще всего при решении проблемы обращать внимание на развитие системы рабочих мест как необходимой предпосылки упреждения массовой безработицы. Это очень важный аспект, особенно если учитывать значительное увеличение прироста трудоспособного населения в Узбекистане за последние годы.

В последующие годы после коронакризиса предстоит не только преодолеть его последствия, но и создать условия для экономического роста, способного дать работу новому поколению трудоспособных граждан страны.

Библиографические ссылки

1. Доклад МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2020 году» www.ilo.org.
2. Уровень безработицы в России и других странах мира. Статистика на 2020 год. <https://tyulyagin.ru/>
3. Хусанов М. Министр занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. Интервью местным СМИ. 06.2020
4. Данные Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике// <http://www.stat.uz>
5. <https://tass.ru> Ежегодный доклад Международной организации труда. 2020 год.
6. Кабулова Д.Н. Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад проекта Программы развития ООН «Поддержка стратегических исследований в целях устойчивого развития».
7. Данные Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан /<https://mehnat.uz>
8. Трунин С.Н., Гелета И.В. Рынок труда: учебное пособие. С.87. Краснодар, 2015
9. Саидова М.Х. ж. «Экономика и финансы» №9 (219).
10. Указ Президента Республики Узбекистан от 27.06.2018 «О Государственной программе *Yoshlar-Kelajagimiz*» // Национальная база данных законодательства, №УП-5466//
11. Садуллаев А. «Молодёжь – прочная опора страны» 29.06.20 <http://uza.uz>
12. Сочнева Е. Н. Кейнсианский путь регулирования российского рынка труда // Российское предпринимательство. 2011 № 6 С. 54-61.