ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ЦИФРОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Sun De
магистрант 1-го курса
ТГУВ
https://doi.org/10.5281/zenodo.22109597

Аннотация. В статье рассматриваются институциональные и цифровые механизмы модернизации рынка труда Узбекистана в 2020 – 2026 годах. Анализируются процессы цифровизации, развития профессионального обучения, совершенствования трудовых отношений и формирования системы управления занятостью на основе данных. Особое внимание уделяется проблемам неформальной занятости, демографического давления и соответствия подготовки кадров потребностям работодателей.

Ключевые слова: рынок труда, модернизация, цифровизация, институциональные механизмы, занятость, профессиональное обучение, цифровые навыки, неформальная занятость, человеческий капитал, Узбекистан.

Модернизация рынка труда – одно из самых сложных, но в то же время и самых необходимых направлений экономических реформ в Узбекистане. Рынок труда – это не просто пространство, где пересекаются предложение рабочей силы и спрос на рабочие места, а институциональная система, которая объединяет в себе структурное обновление экономики, качество человеческого капитала, технологический прогресс, региональное развитие, социальную защиту и эффективность государственного управления[1]. В теории экономики труда институты рынка труда проявляются через каналы трудоустройства, механизмы формирования заработной платы, систему профессиональной подготовки, социальное страхование, трудовые договоры, правовые отношения между работодателем и работником, а также через регуляторные инструменты государства. В условиях цифровой экономики эти институты смещаются от традиционных административных процедур к электронным платформам, базам данных, онлайн-мониторингу, удаленной работе, цифровым навыкам и механизмам алгоритмического отбора. В связи с этим при хронологическом анализе развития рынка труда Узбекистана после 2020 года можно наблюдать два взаимосвязанных процесса: первый – правовая и институциональная реорганизация трудовых отношений; второй – обогащение услуг занятости, профессионального обучения и мониторинга рабочей силы цифровыми механизмами.

2020 год можно оценить как этап цифрового поворота в модернизации рынка труда Узбекистана. Указом Президента от 5 октября 2020 года No УП-6079 была утверждена стратегия "Цифровой Узбекистан – 2030"[2]. Данный документ определил задачу широкого внедрения цифровых технологий в отраслях экономики, государственном управлении, сферах образования, здравоохранения и оказания услуг на местах. С точки зрения рынка труда важность этой стратегии заключается в том, что без формирования цифровой инфраструктуры невозможно развивать рынок современных рабочих мест, электронных услуг занятости, дистанционного труда и цифровых компетенций. Хотя стратегия 2020 года и не являлась документом, непосредственно посвященным модернизации рынка труда в части занятости, она стала ключевым институционально-технологическим фундаментом, который в последующие годы изменил структуру спроса на рабочую силу. В частности, задачи по развитию услуг электронного правительства, цифрового образования, ИКТ-инфраструктуры и цифровизации регионов

[1] International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2026. Geneva: ILO, 2026. pp. 13-18; International Labour Organization. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. Geneva: ILO, 2013. pp. 11-15.

[2] Указ Президента Республики Узбекистан от 5 октября 2020 года No УП-6079 "Об утверждении Стратегии "Цифровой Узбекистан - 2030" и мерах по ее эффективной реализации." Пункт 1; Приложение 1.

потребовали от рабочей силы новых навыков: компьютерной грамотности, оказания онлайн-услуг, программирования, работы с данными, ведения электронной торговли и деятельности в рамках платформенной экономики.

В 2021-2022 годах этот процесс усилил необходимость практической адаптации институтов рынка труда. В пост пандемический период актуализировались вопросы стабильности рабочих мест, адаптации к удаленной работе, восстановления малого бизнеса и сокращения неформальной занятости. Международная организация труда отмечает высокий уровень неформальной занятости в Узбекистане, охватывающий около 60% работников, или более 6 млн человек. Этот показатель свидетельствует о том, что модернизация рынка труда не ограничивается созданием новых рабочих мест, а также требует интеграции существующих рабочих мест в правовую, налоговую, социальную и охрано-трудовую системы. В условиях высокой неформальной занятости классические инструменты государственной политики занятости – ярмарки вакансий, административная регистрация или краткосрочные субсидии – не дают достаточного эффекта. В таких условиях важное значение приобретают цифровой мониторинг движения рабочей силы, выявление потребностей работодателей в режиме, близком к реальному времени, упрощенная регистрация неформальной деятельности и расширение удобных электронных услуг для самозанятых.

Принятие в 2023 году стратегии "Узбекистан – 2030" вывело модернизацию рынка труда в более широкий социально-экономический контекст. В данной стратегии в качестве приоритетных направлений определены развитие человеческого капитала, сокращение бедности, повышение занятости населения, улучшение качества образования и ускорение регионального развития[3]. Суть этого этапа для рынка труда заключается в том, что занятость теперь рассматривается не только как механизм трудоустройства безработных, но и как фактор, определяющий качество экономического роста. 30 ноября 2023 года Всемирный банк объявил об утверждении льготного финансирования в размере 50 млн долларов США для поддержки проекта Digital Inclusion Project в Узбекистане. Целью проекта является расширение навыков и возможностей трудоустройства в цифровой экономике, особенно приближение молодежи из сельских и отдаленных районов к рабочим местам в сфере услуг с поддержкой IT[4]. Это обстоятельство раскрывает территориальное измерение модернизации рынка труда Узбекистана: цифровые технологии должны расширить возможности трудоустройства не только в Ташкенте или крупных промышленных центрах, но и в регионах с большим количеством трудовых ресурсов, но нехваткой высокопроизводительных рабочих мест.

К 2024 году учреждения профессионального обучения и переподготовки приобрели ещё большую значимость на рынке труда. Моноцентры "Ишга мархамат," центры профессионального обучения и службы содействия занятости, действующие в системе Министерства занятости и сокращения бедности, стали практическим механизмом повышения качества рабочей силы. Согласно официальным данным, обучение в моно центрах длится от 1 до 6 месяцев в зависимости от вида профессии, а выпускникам выдаётся сертификат государственного образца[5]. Деятельность таких центров направлена на сокращение качественного разрыва между спросом и предложением на рынке труда: иными словами, соискатель есть, но его квалификация может не соответствовать технологическим, сервисным или производственным навыкам, которые требуются работодателю. Для решения этой проблемы институциональный механизм представляет собой инфраструктуру профессионального образования, организованную государством, а цифровой механизм – систему

[3] Указ Президента Республики Узбекистан от 11 сентября 2023 года No УП-158: О Стратегии "Узбекистан - 2030." Приложение 1, цели 1-5.

[4] World Bank. Uzbekistan Digital Inclusion Project (P179108), Project Appraisal Document. Washington, DC: World Bank, 2023. pp. 7-9; World Bank. ‘World Bank to Support Uzbekistan in Developing the Digital Economy and Creating New Jobs in the IT Sector’, Press Release, 30 November 2023.

[5] Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан. Официальные информационные материалы о моноцентрах "Ишга мархамат" и порядке профессионального обучения, 2024 год; Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 апреля 2021 года No 183, приложение 1.

электронного мониторинга учащихся, вакансий, профессий, сертификатов и результатов трудоустройства.

2025 год стал одним из важнейших в модернизации рынка труда, поскольку, с одной стороны, усилилось демографическое давление, а с другой – появилась новая правовая база для реформирования системы трудовых отношений и профессионального обучения. По данным Национального комитета статистики, по состоянию на 1 июля 2025 года численность постоянного населения Узбекистана составила 37,9 млн человек, из которых 21,2 млн человек, или 56%, – лица в трудоспособном возрасте, 12,2 млн человек, или 32,2%, – лица моложе трудоспособного возраста, а 4,5 млн человек, или 11,8%, – лица старше трудоспособного возраста[6]. Такая структура даёт рынку труда двойной сигнал. Во-первых, из-за высокой доли трудоспособного населения экономика должна ежегодно обеспечивать большое количество рабочей силы производительными рабочими местами. Во-вторых, высокая доля молодого поколения означает, что в ближайшие годы число новых участников рынка труда будет оставаться высоким. Поэтому модернизация рынка труда требует не только сокращения текущей безработицы, но и создания институционального и цифрового механизма, готового к будущему демографическому давлению.

Согласно "Обзору рынка труда" Центрального банка за II квартал 2025 года, по состоянию на 1 июля 2025 года численность занятого в экономике населения составила 14,6 млн человек, а число безработных – 800 тысяч. Эти цифры показывают, что на рынке труда сформировалась относительно широкая база занятости, однако в сравнении с 21,2 млн человек трудоспособного населения, вопросы участия в составе рабочей силы, экономической неактивности и неформального сектора по-прежнему остаются актуальными. Рост числа занятого населения сам по себе не означает качественной модернизации рынка труда. Для модернизации важны производительность труда, официальный статус рабочих мест, уровень заработной платы, охват социальной защитой, возможности для профессионального роста и адаптация к цифровой экономике. В этом смысле основной задачей на 2025 год стал переход рынка труда от модели "количественной занятости" к модели "качественной и цифровой занятости.

"Указ Президента No ПФ-126 от 4 августа 2025 года положил начало новому институциональному этапу в совершенствовании системы трудовых отношений и профессиональной подготовки. В Указе определены такие направления, как создание эффективной, справедливой и взаимовыгодной системы трудовых отношений между работником и работодателем, а также внедрение системы подготовки квалифицированных кадров в соответствии с потребностями работодателей[7]. Данный подход усиливает принцип ориентации на спрос при модернизации рынка труда: то есть профессиональное обучение должно быть увязано не с государственным планом, а с потребностями работодателей, структурой региональной

[6] Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике. Численность постоянного населения Республики Узбекистан, официальная статистическая информация на 1 июля 2025 года. Ташкент, 2025.

[7] Указ Президента Республики Узбекистан от 4 августа 2025 года No УП-126 "О дополнительных мерах по совершенствованию системы трудовых отношений и профессиональной подготовки, а также стимулированию работодателей." Пункт 1; Приложение 1.



Рисунок 9. Состав постоянного населения Узбекистана по состоянию на 1 июля 2025 года

экономики и динамикой реальных вакансий. В такой модели решающее значение будут иметь цифровые механизмы, поскольку если не анализировать потребности работодателей, учебные программы, квалификацию выпускников и результаты трудоустройства в единой информационной системе, то подготовка кадров будет оторвана от потребностей рынка труда.

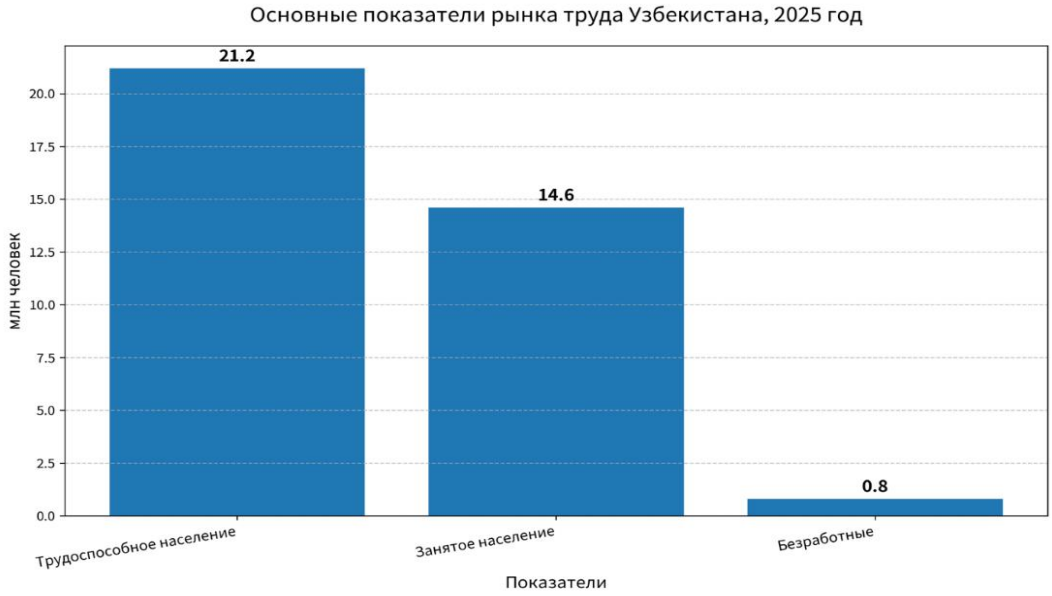


***Рисунок 10*. Основные показатели масштаба рынка труда, 2025 год**

Правовое регулирование деятельности Государственного фонда содействия занятости в 2025 году также усилило финансово-институциональный аспект модернизации рынка труда. Постановлением Кабинета Министров No 706 от 7 ноября 2025 года определён порядок формирования и использования средств фонда[8]. Такой фонд необходим для проведения активной политики на рынке труда, а именно: для профессионального обучения безработных, выделения субсидий, поддержки социально уязвимых слоёв населения, вовлечения в предпринимательство и финансирования программ занятости. Однако в современных условиях эффективность финансового механизма также зависит от цифрового управления: кому была предоставлена субсидия, в какой срок он был трудоустроен, является ли созданное рабочее место стабильным, работает ли обученный гражданин по полученной профессии, способствовали ли выделенные

[8] Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 7 ноября 2025 года No 706: "Об организации деятельности Государственного фонда содействия занятости при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан." Пункт 1; Приложение 2.

средства решению реальных проблем на региональном рынке труда – всё это должно оцениваться посредством электронного мониторинга и на основе индикаторов результативности.

К 2026 году модернизация рынка труда приобрела ещё более стратегический характер. В Указе Президента от 16 февраля 2026 года No УП-21 поставлена задача по разработке стратегии развития рынка труда до 2030 года[9]. Данный документ отражает важнейший вывод институциональной модернизации: реформы рынка труда должны опираться не на отдельные программы, краткосрочные кампании или исключительно административные меры, а осуществляться посредством долгосрочной стратегии, прогнозирования на основе данных, территориальной специализации и цифрового управления. Ключевой задачей стратегии до 2030 года является стабилизация рынка труда Узбекистана в условиях демографического давления, технологических обновлений, неформальной занятости, миграции, занятости женщин и молодежи, а также межрегиональных диспропорций.

Исходя из этих процессов, институциональные и цифровые механизмы модернизации рынка труда следует рассматривать не как обособленные, а как единую систему. Если институциональные механизмы включают в себя правовую базу, полномочия министерств и ведомств, фонд занятости, моно центры, учреждения профессионального образования, инспекцию труда, программы социального страхования и занятости, то цифровые механизмы охватывают электронную базу вакансий, реестр соискателей, онлайн-заявки, дистанционное обучение, цифровые сертификаты, платформенную занятость, аналитику рынка труда и мониторинг результативности. На современном рынке труда эти два механизма дополняют друг друга: институты устанавливают правила, а цифровые технологии обеспечивают их оперативное, прозрачное и основанное на данных функционирование. Например, моноцентры являются институциональной инфраструктурой, а цифровыми механизмами для измерения их эффективности служат база данных выпускников, мониторинг трудоустройства и электронная связь с работодателем. Фонд занятости – это финансовый институт, а оценка эффективности использования его средств осуществляется посредством цифрового мониторинга. Трудовое законодательство – это институт, а электронные трудовые договоры и онлайн-отчетность усиливают механизм его исполнения.

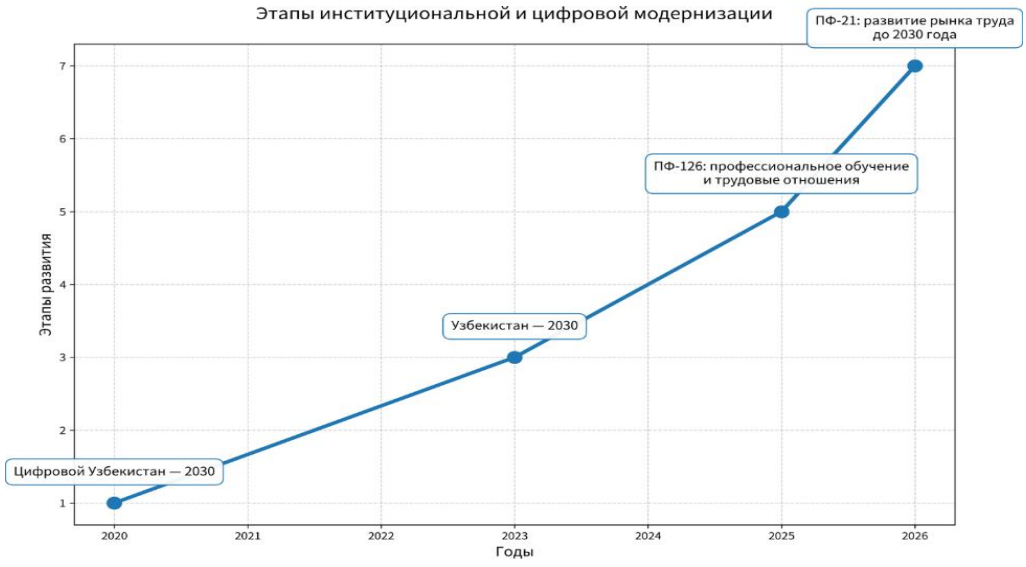


Рисунок 11. Хронологические этапы модернизации рынка труда

[9] Указ Президента Республики Узбекистан от 16 февраля 2026 года No УП-21 "О мерах по повышению эффективности и результативности достижения стратегических целей развития страны до 2030 года." Приложение, пункт 28.

Таблица 1. Хронология формирования институциональных и цифровых механизмов

Год	Документ или механизм	Институциональное содержание	Результат цифрового/трудового рынка
2020	"Цифровой Узбекистан - 2030"	Развитие цифровой экономики и электронного правительства	Цифровая инфраструктура и база электронных услуг
2023	"Узбекистан - 2030"	Стратегическое сочетание человеческого капитала, занятости и сокращения бедности	Привязка политики занятости к долгосрочным целям развития
2025	УФ -126	Совершенствование системы трудовых отношений и профессиональной подготовки	Подготовка кадров на основе потребностей работодателя
2025	Фонд занятости	Финансирование программ занятости	Субсидии и необходимость мониторинга результатов обучения
2026	УФ-21	Разработка стратегии рынка труда до 2030 года	Прогнозирование, управление на основе данных и цифровой мониторинг

Тот факт, что в 2025 году 56% населения окажутся в трудоспособном возрасте, свидетельствует о высокой нагрузке на рынок труда. В то время как 14,6 млн занятых указывают на наличие в экономике значительной базы рабочей силы, существование 800 тыс. безработных и более 6 млн человек, потенциально занятых в неформальном секторе, означает, что институциональный охват всё ещё неполный. Проект Всемирного банка по развитию цифровой экономики Digital Inclusion Project стоимостью 50 млн долларов, а также акцент на ИКТ, стартапах, искусственном интеллекте и цифровом предпринимательстве в отчёте ПРООН "Цифровая экономика Узбекистана" за 2025 год, свидетельствуют о появлении на рынке труда новых каналов занятости. Этот процесс особенно важен для молодёжи: в условиях, когда традиционная промышленность и сельское хозяйство не способны обеспечить все новые трудовые ресурсы высокопроизводительной работой, дополнительное пространство для занятости создают IT-услуги, удалённая работа, электронная коммерция, фриланс, онлайн-образование и платформенная экономика.

Другой важный аспект модернизации рынка труда – его потенциал для сокращения региональных диспропорций. В условиях Узбекистана существует разрыв между регионами с избыточным предложением рабочей силы и регионами, где сосредоточены высокопроизводительные рабочие места. Цифровые платформы могут сгладить этот разрыв: соискатель, независимо от места жительства, получает информацию о вакансиях, записывается на профессиональные курсы онлайн, подтверждает свой сертификат в электронном виде и пользуется возможностями удалённой работы. Однако результативность этого механизма зависит от качества интернета в регионах, доступности цифровых устройств, квалификации местных органов занятости и полноты базы работодателей. Поэтому цифровые платформы занятости должны стать не просто информационными досками, а инструментом диагностики регионального рынка труда. Они должны показывать, в каком районе востребована та или иная профессия, какие направления обучения не обеспечивают выпускникам трудоустройство, и какие категории – молодёжь, женщины, лица с инвалидностью или длительно безработные – нуждаются в дополнительной поддержке. Только в этом случае государственная политика занятости будет

управляться не общими показателями, а данными в разрезе конкретного региона, конкретной профессии и конкретной социальной группы.

Однако сами по себе цифровые механизмы не модернизируют рынок труда. Если цифровое неравенство, качество интернета в регионах, уровень цифровой грамотности, технологические навыки женщин и молодёжи, соответствие программ профобразования требованиям рынка и связь между работодателями и учебными заведениями остаются слабыми, цифровые платформы рискуют превратиться лишь в инструмент регистрации. Поэтому эффективная модель для Узбекистана должна быть следующей: во-первых, формируется единая экосистема аналитических данных о рынке труда; во-вторых, прогнозируется потребность в кадрах в разрезе регионов и отраслей; в-третьих, программы профессионального обучения увязываются с запросами работодателей; и наконец, результаты программ занятости оцениваются по таким показателям, как трудоустройство, рост доходов, формализация и стабильность. При этом нормативные документы, министерства, фонды и образовательные центры выполняют роль институциональной опоры, а электронные платформы, статистика в формате API, цифровые сертификаты и онлайн-мониторинг становятся операционными инструментами управления рынком труда.

Хронология 2020–2026 годов показывает, что модернизация рынка труда Узбекистана проходит поэтапно. В 2020 году цифровая инфраструктура и электронное правительство были определены как стратегические направления; в 2023 году человеческий капитал, сокращение бедности и занятость были увязаны с общими целями развития в рамках стратегии "Узбекистан – 2030"; в 2024 году получили распространение профессиональное обучение и моно центры в качестве практических механизмов; в 2025 году на фоне демографического давления, масштабов занятости и проблем неформального сектора была создана новая правовая основа для реформирования системы трудовых отношений и профессиональной подготовки; на 2026 год же поставлена задача разработать Стратегию развития рынка труда до 2030 года. Таким образом, основное направление модернизации очевидно: рынок труда переходит от административного учёта и мер краткосрочной занятости к системе, основанной на цифровых данных, адаптированной к потребностям работодателей, обеспечивающей постоянное обновление профессиональных квалификаций и способствующей поэтапной формализации неформальной занятости. Успех такой системы будет зависеть от того, насколько институциональные реформы и цифровые технологии смогут дополнить друг друга. В 2025 году на фоне демографического давления, масштабов занятости и проблем неформального сектора были созданы новые правовые основы для реформирования системы трудовых отношений и профессиональной подготовки; В 2026 году поставлена задача разработать Стратегию развития рынка труда до 2030 года. Таким образом, основное направление модернизации ясно: рынок труда переходит от мер административной регистрации и краткосрочной занятости к системе, основанной на цифровых данных, адаптированной к потребностям работодателя, с постоянным обновлением профессиональной квалификации и поэтапным оформлением неформальной занятости.

Использованная литература

1. International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2026*. Geneva: ILO, 2026.
2. International Labour Organization. *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*. Geneva: ILO, 2013.
3. Указ Президента Республики Узбекистан от 5 октября 2020 года № УП-6079 «Об утверждении Стратегии “Цифровой Узбекистан – 2030” и мерах по ее эффективной реализации».
4. Указ Президента Республики Узбекистан от 11 сентября 2023 года № УП-158 «О Стратегии “Узбекистан – 2030”».
5. World Bank. *Uzbekistan Digital Inclusion Project (P179108), Project Appraisal Document*. Washington, DC, 2023.
6. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 апреля 2021 года № 183.

7. Указ Президента Республики Узбекистан от 4 августа 2025 года № УП-126 «О дополнительных мерах по совершенствованию системы трудовых отношений и профессиональной подготовки, а также стимулированию работодателей».
8. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 7 ноября 2025 года № 706 «Об организации деятельности Государственного фонда содействия занятости при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан».
9. Указ Президента Республики Узбекистан от 16 февраля 2026 года № УП-21 «О мерах по повышению эффективности и результативности достижения стратегических целей развития страны до 2030 года».