Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized

WORLD BANK GROUP

RAPID SOCIAL RESPONSE

Сентябрь 2021 года

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Возможности и вызовы

Маддалена Онорати
Алисия Маргери

Данная работа была изначально опубликована Всемирным банком на английском языке под названием “Youth Employment in Uzbekistan: Opportunities and Challenges” в 2021 году. В случае любых несоответствий версия на языке оригинала имеет превалирующее значение.

© 2021 Международный банк реконструкции и развития/Всемирный банк
1818 H Street NW
Вашингтон, О.К. 20433
Телефон: 202-473-1000
Веб-сайт: www.worldbank.org

Данная работа является продуктом работы сотрудников Всемирного банка с использованием материалов из внешних источников. Выводы, толкования и заключения, содержащиеся в этой работе, не обязательно отражают точки зрения Всемирного банка, его Совета исполнительных директоров или правительств, которые они представляют.

Всемирный банк не гарантирует точность, полноту или актуальность данных, содержащихся в настоящей работе, а также не принимает ответственность за любые ошибки, упущения или несоответствия в информации, равно как и ответственность в отношении использования или неиспользования информации, методов, процессов или выводов, изложенных в настоящем документе. Границы, цвета, обозначения и прочая информация, показанная на любой карте в этой работе, не являются выражением мнения Всемирного банка относительно правового статуса какой-либо территории, либо поддержки или признания таких границ.

Ничто в настоящем документе не является и не может считаться ограничением или отказом от привилегий и иммунитетов Всемирного банка, которые в полном объеме особо сохраняются за Банком.

Права и разрешения
Материал данной работы защищен авторским правом. Поскольку Всемирный банк поощряет распространение своих знаний, эта работа может воспроизводиться, полностью или частично, в некоммерческих целях, если дана полная ссылка на эту работу.

Любые запросы о правах и лицензиях, включая субсидиарные права, следует направлять по адресу World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; fax: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org.

Иллюстрация на обложке: © Мирзобек Ибрагимов / Всемирный банк. Для дальнейшего использования необходимо дополнительное разрешение.
Дизайн обложки: © Spaeth Hill

Оглавление

Выражение признательности vii
Сокращения viii
Краткое изложение ix
1. Введение 1
2. Краткая характеристика рынка труда 9
3. Устремления молодежи и воспринимаемые ограничения для трудоустройства 24
Устремления относительно оплачиваемой работы и воспринимаемые ограничения 26
Устремления относительно предпринимательства и воспринимаемые ограничения 31
Разочарование 35
4. Наем молодежи: Что ищут работодатели? Что ищет молодежь? 36
Вызовы в области найма молодых работников 36
Каналы поиска работы для молодежи и работодателей 43
5. Молодежь на работе: Что можно улучшить? 49
Где работает молодежь? 49
Текучесть молодых кадров 55
Пробелы в навыках и недостатки молодых работников 56
6. Воздействие пандемии COVID-19 на рабочую силу 63
7. Роль институтов в содействии трудоустройству молодежи 68
Роль государственной службы занятости 68
Программы поддержки трудоустройства молодежи 69
Использование государственных услуг и программ в области занятости 76
Информационные системы рынка труда и образования 79
8. Формирование эффективной политики трудоустройства молодежи 82
Краткое изложение полученных результатов 82
Рекомендации 88
Последовательный подход: краткосрочная и среднесрочная перспектива 88
Приложение 1: Методология обсуждений с молодежью в фокус-группах 98
Приложение 2: Методология телефонного опроса работодателей 101
Ссылки на источники 107

Список таблиц

Таблица 1 : Конъюнктура рынка труда по уровню образования и полу 16

Таблица 2 : Охват программ и услуг в сфере занятости 71

Таблица 3 : A1. Сводная информация об участниках ОФГ 100

Таблица 4 : A2. Сводная информация об участниках интервью с КОЛ 100

Таблица 5 : Распределение выборки компаний, предоставленной компании, проводившей исследование 103

Таблица 6 : Уровень получения и неполучения ответов на телефонный опрос компаний 103

Таблица 7 : Распределение окончательной выборки опрошенных и доля полученных ответов ... 105

Список диаграмм

Диаграмма 1: Население Узбекистана является молодым и останется таковым в ближайшие 30 лет 9

Диаграмма 2: Коэффициент участия населения в рабочей силе в Узбекистане и отдельных странах (возраст 15+) 11

Диаграмма 3: Коэффициент участия населения в рабочей силе и уровень безработицы в разрезе пола и возраста (%) 12

Диаграмма 4: Причины бездействия в разрезе пола и возраста (%) 13

Диаграмма 5: Уровень разочарования в области трудоустройства среди людей в возрасте от 15 до 24 лет 14

Диаграмма 6: Показатели NEET, отдельные страны для сравнения 15

Диаграмма 7: Образовательная структура занятости и безработицы 18

Диаграмма 8: Уровень высшего образования в регионе ЕЦА 19

Диаграмма 9: Уровень безработицы по регионам и возрастным группам (%) 21

Диаграмма 10: Частота случаев трудовой миграции, 2018-2020 гг. (%) 24

Диаграмма 11: Молодые работники подвержены получению низкой заработной платы 27

Диаграмма 12: Ограничения, с которыми сталкиваются компании при найме молодых работников (% компаний, сообщивших об ограничении) 37

Диаграмма 13: Причина отклонения заявок на работу, полученных от молодых кандидатов (% компаний) 37

Диаграмма 14: Воспринимаемые связанные с персоналом ограничения для развития компаний (% компаний, отмечающих ограничение как важное или серьезное) 40

Диаграмма 15: Отмеченные сильные стороны молодых работников (% компаний) 43

Диаграмма 16: Каналы для подбора персонала, используемые работодателями, в разрезе размеров компаний и в разрезе регионов (% компаний, сообщающих об использовании этого канала) 45

Диаграмма 17: Каналы для подбора персонала, используемые работодателями, в разрезе секторов (% компаний, сообщивших об использовании этого канала) 46

Диаграмма 18: Доля молодых работников в рабочей силе по видам компаний, размеру компаний, регионам и секторам (% компаний) 50

Диаграмма 19: Распределение молодежной рабочей силы по регионам, по размеру компаний и по секторам 51

Диаграмма 20: Женщины в составе персонала компаний (доля работников и общее количество) 52

Диаграмма 21: Доля женщин в составе персонала по видам профессий (%) 53

Диаграмма 22: Причины увольнения молодых работников (% компаний с молодыми работниками) 55

Диаграмма 23: Нехватка технических навыков у молодых работников по видам компаний и секторам (% компаний, сообщающих о нехватке навыков) 58

Диаграмма 24: Нехватка социальных навыков у молодых работников (% компаний, сообщающих о нехватке навыков) 59

Диаграмма 25: Обучение, проводимое для всех работников в целом и для молодых работников (% компаний, сообщивших о проведении обучения) 61

Диаграмма 26: Вид обучения (официальное и неофициальное), проводимое компаниями для работников (все работники) (% компаний) 62

Диаграмма 27: Доля рабочей силы, трудоустройство которой было затронуто пандемией COVID-19 65

Диаграмма 28: Компании, нанимающие персонал, до и после начала пандемии (% от компаний, сообщивших о найме хотя бы одного работника) 66

Диаграмма 29: Взаимодействие между компаниями и Центрами содействия занятости 77

Диаграмма 30: Ключевые вызовы рынка труда, характерные для молодежи 86

Диаграмма 31: Краткое изложение предлагаемых мероприятий 97

Список блоков

Блок 1: Основные источники данных, используемые при подготовке отчета 8

Блок 2: Профессиональные барьеры и барьеры для мобильности при входе на рынок труда 17

Блок 3: Субсидированные микрозаймы и доступ к капиталу для предпринимателей 33

Блок 4: Налоговые ограничения компаний и налоговая реформа 2019 года 39

Блок 5: Женщины на работе 51

Блок 6: Отличаются ли компании, возглавляемые женщинами, от других компаний? 54

Блок 7: Пересмотренный Трудовой кодекс 86

Выражение признательности

Настоящий отчет был подготовлен Маддаленой Онорати и Алисией Маргери на основе отчета «Качественный анализ устремлений молодежи, усилий по поиску работы и разочарований в Узбекистане», подготовленного компанией RB Asia, а также на основе данных на уровне компаний, собранных посредством телефонного опроса компанией ООО «Ekspert fikri», Центр социально-экономических и маркетинговых исследований. Роберто Сормани внес значительный вклад в разработку как качественных данных о молодежи, так и количественного обследования компаний. Ольга Купец предоставила отличную поддержку в проведении исследований в процессе анализа данных обследований высокой периодичности: Обследования бюджетов домохозяйств и обследования «Слушая граждан Узбекистана». Кахрамон Юсупов координировал процесс обследования компаний и сбора качественных данных о молодежи с Министерством занятости и трудовых отношений, а Ева К. Нгегба оказала общее содействие. Команда благодарит экспертов-рецензентов Хусейна Абдул-Хамида, Суюда Амера Ахмеда, Намиту Датту и Уильяма Зейтца. Ценные комментарии были предоставлены Джемом Мете, Сусанной Айрапетян, Винаякраджем Нагараджем, Мариной Новиковой, Нодирой Мелибоевой и Элией Бо. Подготовке отчета также способствовали общее руководство Джема Мете и Марко Мантованелли. Команда исключительно признательна Министерству занятости и трудовых отношений за предоставленные подробные комментарии.

Команда благодарит Шоисту Закирову за поддержку в организации виртуальных практических семинаров для представления и обсуждения предварительных результатов анализа в июле 2020 года и феврале 2021 года, соответственно. От участников практических семинаров, в том числе, от представителей Министерства занятости и трудовых отношений, была получена ценная обратная связь. Команда благодарит Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике за предоставление данных Обследования бюджетов домохозяйств за 2017 год, а также Министерство занятости и трудовых отношений, Агентство по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений и Агентство по делам молодежи за предоставление подробных данных по активным программам на рынке труда и связанным программам по обеспечению занятости молодежи. Команда признательна Лире Зайниловой и Ахрору Абдурхамонову за их поддержку в сборе указанных данных.

Команда Всемирного банка по социальной защите и рабочим местам выражает признательность за присуждение значимого гранта Комплексной программы трастового фонда быстрого социального реагирования и адаптивной и динамичной социальной защиты Всемирного банка, действующего при поддержке Российской Федерации, Великобритании, Норвегии, Швеции, Австралии, Дании и Фонда Билла и Мелинды Гейтс, без которого данная работа не была бы возможна.

Сокращения

АПРТ	Активные программы на рынке труда
ЕБРР	Европейский банк реконструкции и развития
ОФГ	Обсуждения в фокус-группах
ВВП	Валовый внутренний продукт
ОБДХ	Обследование бюджетов домашних хозяйств
ЕЦА	Европа и Центральная Азия
ЦСЗ	Центр содействия занятости
ЕС	Европейский Союз
МОТ	Международная организация труда
ILOSTAT	Департамент статистики МОТ
КОЛ	Интервью с ключевыми опрашиваемыми лицами
L2CU	Обследование «Слушая граждан Узбекистана»
LFP	Коэффициент участия населения в рабочей силе
МиО	Мониторинг и оценка
ИСУ	Информационная система управления
МЗТО	Министерство занятости и трудовых отношений
NEET	Категория «Не учится и не работает»
НДФЛ	Налог на доходы физических лиц
ГП	Государственное предприятие
Госкомстат	Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике
ЕНСТ	Единая национальная система труда
УЗС	Узбекский сум
ПОО	Профессиональное образование и обучение

Примечание: Все суммы в долларах выражены в долларах США, если не указано иное.

Краткое изложение

Молодежь является одновременно и возможностью, и вызовом для экономического развития. Существует несколько веских причин уделить особое внимание трудоустройству молодежи[1]. Отчасти, это – игра чисел. Ожидается, что увеличение молодежи в составе населения достигнет пика в течение ближайших 15-20 лет, что делает вопрос поддержки молодежи в переходе в производительную занятость особенно актуальным. Однако существуют и другие причины, по которым трудоустройство молодежи является важным вопросом в области политики, и имеется множество доказательств, подтверждающих наличие значительных экономических и социальных выгод от обеспечения хороших результатов в создании рабочих мест для молодых людей, тогда как, в противном случае, неправильная политика в этой области может дорого обойтись с точки зрения экономических и социальных потерь. Кроме того, возможность первого трудоустройства для молодых людей имеет важное значение, так как оказывает влияние на то, как карьерные возможности и возможности получения дохода будут развиваться в течение жизни (Фалько и другие, 2014).

Рабочие места для молодежи и молодежное предпринимательство занимают ведущее место в программе развития Узбекистана. В стране 2021 год был объявлен Годом поддержки молодежи и укрепления здоровья населения, что однозначно демонстрирует внимание, уделяемое молодежи. В молодежной политике Правительства имеется два основных направления: предоставить современное образование и обеспечить трудоустройство молодых людей. За последние пять лет увеличилось количество университетов и более чем удвоилась квота на прием в высшие учебные заведения. Помимо существующих активных программ на рынке труда, в прошлом году были внедрены новые меры по продвижению трудоустройства молодежи и молодежного предпринимательства, в том числе, субсидии на заработную плату для молодежи, субсидируемые производственные практики в компаниях для студентов профессионального образования и обучения (ПОО), льготные займы на предпринимательские проекты и инвестиции в молодежные технопарки.

Трудоустройство молодежи является сложной повесткой дня, поскольку молодые люди представляют собой разнообразное население, которому необходимы совершенно разные виды поддержки. Молодые жители сельских и городских районов, девочки и мальчики, люди, не окончившие школу, и выпускники университетов имеют разные особенности и встречают на своем пути разные возможности и ограничения. В стандартном анализе рынка труда условным определением молодежи является, как правило, возрастная группа 15-24. Однако в Узбекистане, как и во многих других странах, под молодежью обычно понимаются люди, включенные в следующие возрастные группы – до 29 и 35 лет.

Трудоустройство молодежи является не однонаправленной проблемой. Для решения этой проблемы потребуется уделить внимание качеству общего образования и профессиональной

[1] В целом, в качестве молодежи в данном отчете определяются люди в возрасте 15-24 или 15-29 лет. Однако, многие нацеленные на молодежь мероприятия направлены также на людей более старшего возраста или на людей, относящихся к более широким возрастным группам (в возрасте 25-34 или даже 15-39 лет).

подготовки для улучшения навыков и производительности молодых людей, созданию стимулов для участия в рынке труда и уменьшения разочарования, устраняя в то же время текущие регуляторные препятствия для входа на рынок труда (требования в отношении лицензирования и сертификации), а также препятствия делового климата, которые сдерживают прогресс развития конкурентоспособного частного сектора, продуктивного сельского хозяйства и предпринимательства. Последнее, относящееся к ограничениям спроса на рабочую силу, в меньшей степени рассматривается в настоящем отчете, который ориентирован на вызовы предложения рабочей силы.

Узбекистан находится в процессе перехода к рыночной экономике, но экономика пока не создает достаточное количество хороших рабочих мест для новых участников рынка труда. Проводятся реформы для повышения конкурентоспособности и получения доступа к финансированию, а также для выборочной приватизации и реструктуризации государственных предприятий. Тем не менее, переход займет некоторое время, и доля частного сектора все еще очень мала, особенно в секторе услуг.

Целью настоящего отчета является оценка и поиск потенциальных решений в ответ на вызовы, с которыми сталкивается молодежь в процессе перехода от школы к работе, с акцентом на реформах рынка труда «на стороне предложения», которые имеют значение для увеличения возможности трудоустройства молодежи. Мы признаем, что инвестиционный климат в сельских и городских районах, нормативно-правовые базы, системы налогообложения, макроэкономические структуры в целом, а также человеческий капитал (политика в области образования и подготовки, необходимый минимум мер для поддержания здоровья) являются предпосылками для успешной реализации многих мероприятий со стороны спроса на рынке труда[2]. В отчете предоставлена целостная оценка, в том числе, ограничения на стороне спроса и предложения, определяющие результаты, полученные на основе имеющихся качественных и количественных данных о молодежи и работодателях. Как следствие, в отчете задокументирован обширный набор вопросов. Однако, отчет не направлен на оценку более широкого инвестиционного климата и макроконтекста, а также всех ограничений на уровне компаний для создания рабочих мест, которая может проводиться при полной диагностике труда. Отсутствие рабочих мест и медленный спрос на рабочую силу определены в качестве основных ограничений для трудоустройства молодежи, однако макро- и структурные ограничения на пути создания рабочих мест не оцениваются углубленно в данном отчете. Охват рекомендаций по вопросам политики акцентирован на реформах рынка труда, которые могут увеличить возможность трудоустройства молодежи и предусматривают дополнительные рекомендации по более широкому набору реформ макросреды и деловой среды, направленных на обеспечение запуска и развития частных компаний, а также на создание в них рабочих мест. До тех пор, пока не будут урегулированы основные ограничения в части спроса на рабочую силу и не будет восстановлено создание рабочих мест, представленные в отчете рекомендации будут оставаться необходимыми, но недостаточными для преодоления вызовов в области трудоустройства молодежи.

Представленный в отчете анализ основан на многочисленных источниках данных. Разочарование ключевыми показателями рынка труда и характеристики миграции оцениваются на основе

[2] Всемирный банк. Страновой экономический меморандум и Систематическая диагностика страны по Узбекистану (в процессе подготовки).

имеющихся данных обследования домохозяйств (Обследование бюджетов домохозяйств (ОБДХ) за 2017 год, проведенное Государственным комитетом по статистике, и данные обследования «Слушая граждан Узбекистана» за 2018 год, собранные Всемирным банком). Анализ устремлений молодежи и ограничения в части трудоустройства основаны на вновь собранных данных для настоящего отчета, в том числе, на следующих данных: (i) качественные данные по результатам обсуждений с молодежью в фокус-группах (незанятые; неработающие студенты, недавно окончившие учебное заведение, и молодые работники), (ii) интервью с ключевыми опрашиваемыми лицами – представителями Центра содействия занятости, Союза молодежи, Торгово-промышленной палаты, Министерства занятости и трудовых отношений (МЗТО), Учебных центров, средних и средних специальных учебных заведений, махаллинских комитетов, специалистами по профессиональной ориентации в колледжах и региональных отделениях Агентства по внешней трудовой миграции (см. более подробную информацию в приложении 1); а также (iii) репрезентативные количественные данные телефонного опроса компаний формального (главным образом, частного) сектора, направленные на оценку основных проблем в области найма молодежи, ощущаемых работодателями пробелов в технических и социально-эмоциональных навыках, а также на получение обратной связи по их молодым работникам в составе рабочей силы (см. более подробную информацию в приложении 2).

Растущее число населения трудоспособного возраста в Узбекистане представляет собой главную возможность для сокращения бедности и увеличения совместного процветания. В Узбекистане самое большое в абсолютном выражении количество молодежи в регионе Европы и Центральной Азии (ЕЦА): 15 миллионов молодых людей в возрасте до 24 лет (18 миллионов в возрасте до 29 лет).[3] Ожидается, что население трудоспособного возраста в ближайшие десять лет увеличится на 12 процентов, заняв третье место по росту населения в регионе ЕЦА после Таджикистана и Кыргызстана[4]. В 2020 году[5] примерно 535 000 молодых людей окончили профессиональные колледжи и высшие учебные заведения и искали возможности для первого трудоустройства.

Коэффициент участия населения в рабочей силе в Узбекистане выигрывает при сравнении с сопоставимыми странами, однако гендерный разрыв выглядит неблагоприятно на фоне других стран с уровнем доходов выше среднего, особенно среди молодежи. В соответствии с ОБДХ за 2017 год, 61 процент людей в возрасте 16 лет и старше участвует в рабочей силе и свыше 56% из них трудоустроены. Менее половины всех женщин в возрасте 16 лет и старше активны на рынке труда (47 процентов), в отличие от трех четвертей всех мужчин (75 процентов). Низкое участие женщин в рабочей силе зачастую вызвано гендерными стереотипами и социальными нормами.

Уровни бездействия и разочарования высоки среди молодежи, главным образом, вследствие социальных норм, низкой заработной платы и ограниченных «официальных» возможностей трудоустройства (помимо нереализованных устремлений). Уровни безработицы среди молодежи, как правило, значительно выше, чем среди работников более старшего возраста. Безработица и разочарование среди молодежи обусловлены нехваткой опыта и несоответствием квалификации. Молодежь, которая не работает по найму и не учится (обычно называемая «не

[3] Приведены оценочные данные по 2020 году (ООН, 2019 года, дата просмотра - май 2021 года).

[4] Ожидается, что рост населения трудоспособного возраста в период между 2020 и 2023 годами составит 22 процента в Таджикистане и 14 процентов в Кыргызстане (ООН, 2019 год).

[5] Если учитывать выпускников лицеев, количество выпускников в 2020 году составляло 582 000.

учится и не работает» (NEET)), составляет 24 процента среди 16-24-летних и 26,4 процента среди 16-29-летних.[6] Доля «разочарованной»[7] молодежи в Узбекистане достигает 5% среди 15-24-летних по сравнению с менее чем 2,5% в большинстве соседних стран региона ЕЦА и снижается до 4% среди молодежи возраста 25-29 лет. К числу основных сдерживающих факторов для оплачиваемой занятости среди молодежи относятся низкие уровни официального трудоустройства и недостаточные возможности для оплачиваемой занятости. Большая часть молодежи, участвующей в обсуждениях в фокус-группах, отметила, что они приняты на работу без официальной регистрации и без заведения «трудовой книжки».

Гендерный разрыв среди молодежи NEET в Узбекистане является наибольшим в регионе ЕЦА. Доля NEET среди молодых женщин в четыре раза больше, чем доля NEET среди молодых мужчин. В 2017 году к NEET относилось около 38,2 процента женщин в возрасте от 16 до 24 лет, по сравнению с лишь 9,4 процента мужчин той же возрастной группы – разрыв в 29 процентных пунктов. Для более широкой возрастной группы (в возрасте 16-29 лет), разрыв уменьшается до 18 процентных пунктов, где 44 процента женщин являются безработными, не учатся и не ищут работу, по сравнению с 8,5 процента мужчин.

Трудовая миграция играет важную роль в формировании результатов молодежи на рынке труда, особенно в областях рынка труда, находящихся в упадочном состоянии. Качественные данные, собранные в ходе обсуждений с молодежью в фокус-группах, показывают, что местные условия труда, главным образом, низкооплачиваемая и неофициальная занятость, подталкивают безработную молодежь к тому, чтобы считать международную миграцию практически единственным вариантом для работы и получения достойной заработной платы. Около 5,5 процентов людей в возрасте 16 лет и старше являются международными трудовыми мигрантами. Основная масса трудовых мигрантов представлена людьми в возрасте 25-34 лет, при этом, значительное большинство мигрантов (около 90 процентов) являются мужчинами. Основным направлением для трудовых мигрантов из Узбекистана является Россия. Вторым по популярности направлением для всего населения и для мужчин является Казахстан, а третьим – Турция. Внутренняя миграция имеет гораздо меньший масштаб, поскольку заработные платы в Ташкенте менее привлекательны, чем миграция за границу, а стоимость жизни выше, чем в регионах.

Данный анализ выявляет основные проблемы, связанные с трудоустройством молодежи. Основными отмечаемыми молодежью проблемами в области трудоустройства являются нехватка рабочих мест и слабый спрос на рабочую силу в сельской местности, большая доля неформального сектора и низкие заработные платы. Для решения этих проблем требуется многоотраслевая программа реформ, которая находится за пределами рекомендаций, предложенных в настоящем

[6] Рассчитанная доля относится к молодежи в возрасте от 16 до 24 лет (или 16-29 лет) согласно ОБДХ за 2017 год.

[7] ILOSTAT определяет «разочарование» как феномен, при котором люди, желающие работать, не участвуют в рабочей силе, так как они считают, что рабочие места недоступны для них. На основе имеющихся данных мы измеряем разочарование на основе данных обследования «Слушая граждан Узбекистана» за 2018 год как долю людей работоспособного возраста, которые не работают и не ищут работу (неактивны) по причине нехватки работы по найму, незнания того, как искать работу, слишком молодых или слишком старых для работы людей, а также людей, которые захотят работать, если появится рабочее место или возможность для бизнеса. (Всемирный банк, 2018 год).

отчете. Тем не менее, даже с учетом существующего спроса на рабочую силу, – которого недостаточно для поглощения всех новых участников рынка труда – были определены следующие проблемы: (i) несоответствие между техническими навыками, полученными в официальной системе общего образования, среднего специального, профессионально-технического и профессионального образования, и навыками, требуемыми работодателями; (ii) ограниченное обучение деловым или предпринимательским навыкам, направленным на благоприятствование созданию успешных микропредприятий; (iii) ограниченный доступ к высшему образованию; (iv) скудная информация о рынке труда и отсутствие программ профессиональной ориентации в школе (за исключением небольшого количества школ) для предоставления информации об образовании и вариантах выбора профессии; (v) сильные социальные стереотипы, сдерживающие участие женщин в рабочей силе; (vi) мелкий масштаб активных программ на рынке труда для молодежи в сравнении с ее потребностями; (vii) ограниченная информированность и ограниченное использование государственных услуг и программ по трудоустройству; (viii) секторальные барьеры и барьеры в области географической мобильности; а также (ix) слабая культура мониторинга данных и оценок для определения государственных мероприятий, являющихся успешными при повышении уровня занятости молодежи.

И молодежь, и работодатели свидетельствуют о значительном несоответствии квалификации и больших пробелах в навыках и их влиянии на наем и удовлетворенность работой. Наше обследование компаний и обсуждения с молодежью в фокус-группах предоставили доказательства недостатка квалификации и пробелов в навыках. Как молодежь, так и работодатели признают, что качество технических навыков, предоставляемых как системой общего образования, так и системой технического и профессионального образования, низкое. Работодатели и образовательные учреждения недостаточно связаны между собой, чтобы гарантировать соответствие учебных программ и передачу навыков, актуальных для рынка труда. Как следствие, работодатели оценивают практически исключительно опыт работы, поскольку дипломы о профессиональном среднем специальном образовании не являются свидетельством наличия соответствующих технических навыков, что еще более негативно отражается на молодежи. Пробелы в навыках особенно заметны среди молодежи с дипломами о профессиональном среднем специальном образовании, которые считаются устаревшими и не обеспечивают необходимых технических знаний. Как следствие, работодатели ищут соискателей с дипломами о высшем или высшем специальном образовании, даже для работы, требующей технических навыков в рамках специализированной профессиональной подготовки. С другой стороны, молодежь сообщает о значительных трудностях при поступлении в университеты, учитывая ограниченное количество университетов и непомерно высокие затраты для всех (например, молодежи из сельской местности потребуется переехать в города, где стоимость жизни намного выше). Незначительное количество компаний предоставляет обучение для компенсирования нехватки квалификации, и еще меньше компаний предоставляют формальное обучение, что ограничивает производительность персонала.

Молодежь выражает большую заинтересованность в создании предприятий малого бизнеса, однако недостаток навыков и сложности с доступом к стартовому капиталу затрудняют доступ к устойчивой самозанятости. По словам опрошенных молодых людей и представителей Торгово-промышленной палаты, Центров содействия занятости и групп молодежи, основными препятствиями для предпринимательства являются отсутствие навыков и возможностей для обучения, в результате чего бизнес-планы оказываются слабыми; ограниченный доступ к льготным

кредитам и отсутствие альтернатив доступа к капиталу; высокая конкуренция с устоявшимися компаниями; и ограниченные местные потребительские рынки в сельской местности.

Рыночный спрос на выпускников высших учебных заведений высок, однако доступ к высшему образованию ограничен. Уровень трудоустройства является наиболее высоким, а уровень безработицы является наиболее низким среди молодых людей, окончивших высшие учебные заведения, по сравнению с молодежью, имеющей более низкий уровень образования. Однако по данным ОБДХ за 2017 год[8], лишь 10,7 процента молодежи в возрасте от 25 до 34 лет имеют дипломы о высшем образовании, в то время как двое из трех молодых людей имеют дипломы о среднем специальном техническом образовании, 23 процента имеют аттестаты о полном среднем образовании (11 классов) и 2 процента имеют неполное среднее образование (9 классов). Узбекистан имеет наиболее низкий показатель наличия высшего образования в регионе ЕЦА. Молодежь, которая участвовала в наших обсуждениях в фокус-группах, сообщила о серьезных ограничениях доступа к высшим учебным заведениям; некоторые заявили, что пытались поступить в течение четырех лет подряд, но безуспешно.

Кроме того, некоторые выпускники высших учебных заведений не ориентированы на потребности рынка труда и не востребованы в экономических секторах. С точки зрения рабочей силы, работники с высшим образованием составляют 12 процентов от общего числа работников. Работники, имеющие среднее, а также среднее специальное и профессиональное образование (составляющие 61 процент от общего числа работников), не обладают требуемыми техническими и коммуникационными навыками, что указывает на значительные пробелы как в доступе к высшему образованию, так и в качестве профессионального образования и подготовки.

У студентов и соискателей отсутствует информация о рынке труда, которая помогла бы определиться с выбором профессии и упростить поиск подходящих должностей. Информационные системы по рынку труда могут помочь сделать рынки труда более эффективными, усовершенствовав информационный поток между соискателями работы и работодателями. Когда имеется точная информация об ожидаемой заработной плате, востребованных профессиях и навыках, молодежь может сравнивать альтернативные карьерные пути, а также оптимальные варианты инвестирования в образование. Как качественные, так и количественные фактические данные, представленные в отчете, указывают на сложности с получением информации о базовых показателях рынка труда, а также с получением доступа к вакантным рабочим местам. И работодатели, и молодежь сообщают, что нормой являются неформальные каналы поиска работы через друзей и личные связи. Государственный интернет-портал для поиска работы ish.mehnat.uz неизвестен большей части молодежи. Те, кто пользовался порталом, считают, что на нем очень сложно зарегистрироваться и что он не удобен для пользователей, поскольку работодатели не могут с ними связаться. Для того, чтобы узнать об объявлениях о работе, молодежь чаще использует частные интернет-порталы вакансий.

Профессиональная ориентация в школах практически отсутствует. Интервью с молодежью и представителями школ указывают на то, что ученики оказываются неподготовленными при переходе от обучения к работе. Ни школы, ни родители не предоставляют им информацию о рынке

[8] По данным ОБДХ за 2017 год, доля совокупного работающего населения в возрасте 16 лет и старше, имеющего высшее образование, оценивается на уровне 9,7%.

труда, необходимую для принятия взвешенных решений. У них нет доступа к обновленной информации о региональном рынке труда, отраслевых тенденциях или спросе со стороны компаний на определенные навыки или специальности. Выпускники в Узбекистане выбирают образование или профессиональную карьеру, основываясь на своих субъективных интересах, предпочтениях и амбициях. Молодежь сообщила о том, что не знает, какие профессии пользуются спросом или лучше оплачиваются, а также о том, какие пути получения образования необходимы для получения определенной профессии. Как следствие, недостаток информации препятствует принятию оптимальных решений и правильным инвестициям. Молодежь выходит на рынок труда с очень завышенными ожиданиями относительно заработной платы и работы, которые зачастую не оправдываются. По мере того, как молодые люди начинают переход от учебы к работе, стремления становятся менее амбициозными и могут перерасти в разочарование. Профессиональные предпочтения среди выпускников играют гораздо более сильную роль, чем среди безработных и работающих молодых людей. Личные семейные связи играют важную роль в поиске возможности трудоустройства, тем самым усиливая неравенство для тех, кто имеет более скудные связи.

Социальные стереотипы и культурные нормы оказывают значительное влияние на участие молодых женщин в экономической деятельности, их доступ к хорошим вакансиям и разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Традиции, которые способствуют созданию семьи в раннем возрасте и возлагают домашние обязанности в основном на девушек, фактически лишают их доступа к возможностям трудоустройства. Женщины также имеют ограниченный доступ к определенным профессиям (хотя пересмотренный трудовой кодекс, находящийся на рассмотрении, устраняет гендерную дискриминацию во всех профессиях, см. Блок 7). Практически все представители молодежи, участвовавшие в обсуждениях в фокус-группах, как мужчины, так и женщины, считают, что заработная плата женщины может быть значительно ниже, чем заработная плата мужчины за ту же работу / должность. Респонденты также указали, что работодатели предлагают молодым женщинам более низкую заработную плату, чем молодым мужчинам, за ту же работу, потому что обычно женщины рано выходят из состава рабочей силы и они не могут выполнять тяжелую физическую работу. Несмотря на то, что они заинтересованы в предпринимательстве наравне с мужчинами, молодые женщины с меньшей долей вероятности, чем мужчины, будут заниматься своими предпринимательскими проектами. Женщины составляют лишь 40 процентов рабочей силы и еще меньший их процент представлен в высококвалифицированных профессиях, таких как управленческие должности.

Уже реализуются различные виды мероприятий для содействия трудоустройству молодежи, хотя их охват мал по сравнению с потребностями. Активные программы на рынке труда (АПРТ) являются сравнительно новым инструментом, доказательства их эффективности скудны, и таким мерам не хватает комплексного политического подхода. С 2018 года перечень АПРТ расширился и стал включать субсидии на наем (на заработную плату) для социально уязвимых работников, субсидии на обучение для вновь принятых работников посредством Центров содействия занятости, ученичества, новых курсов профессиональной подготовки и переподготовки во вновь созданных учебных центрах, общественных работ, содействия в поиске работы, субсидий на начальные затраты на организацию бизнеса и страхование, программы «Молодежь – наше будущее» для поддержки молодежного предпринимательства посредством предоставления займов от государственных банков по льготным ставкам («льготные займы») и налоговых льгот для предприятий, нанимающих молодежь. Однако охват этих мер является небольшим: в 2020 году

примерно 12 процентов соискателей, зарегистрированных в Центрах содействия занятости, получили пользу от программ содействия занятости через ЦСЗ (субсидии по обеспечению трудоустройства, обучение и ученичество, за исключением микрозаймов, и программа «Молодежь – наше будущее»); кроме того, было субсидировано около 521 000 общественных работ. Среди зарегистрированных соискателей более трети (39 процентов или около 321 000 молодых людей) являются молодыми людьми, которые живут преимущественно в сельской местности. Охват программами по трудоустройству, предоставляемыми ЦСЗ, среди молодежи составляет около 18 процентов и 14 процентов среди зарегистрированных соискателей-женщин, в то время как только в трети программ по общественным работам была занята молодежь.

Большинство опрошенной молодежи и работодателей не осведомлены о государственных услугах и программах по трудоустройству Молодежь сообщила, что работа, предлагаемая Центрами содействия занятости, не является привлекательной и включает в основном низкоквалифицированные и низкооплачиваемые вакансии. Ограниченное количество вакансий требует наличия среднего специального образования, а для сельской местности характерна нехватка вакансий. Работодатели обязаны регистрироваться на ish.mehnat.uz, но не полагаются на него как на канал для поиска кандидатов. Несмотря на недавнее расширение оплачиваемых государством программ обучения и содействия занятости для безработных, уровень осведомленности о них среди молодежи и работодателей невысок. Лишь 16 процентов компаний сообщили, что взаимодействуют с ЦСЗ, и среди них запросы о субсидиях на заработную плату (сверх квоты) или субсидиях на обучение составляют незначительную долю.

Мобильность рабочей силы между предприятиями и секторами остается ограниченной сложным профессиональным лицензированием и требованиями к документам, подтверждающим квалификацию. Рынок труда в Узбекистане все еще остается сильно зарегулированным, требуя наличия высшего образования и других форм лицензирования для 70 процентов зарегистрированных существующих профессий. Некоторые требования к лицензированию профессий (например, лицензии на продюсирование аудиовизуальных произведений, риэлторскую деятельность, аренду электронного оборудования и т. д.) были упрощены в последние годы, но остальные по-прежнему сдерживают повышение эффективности рынка труда. Кроме того, мобильность рабочей силы в прошлом ограничивалась строгой системой *прописки* (регистрации по месту жительства). За последние четыре года система *прописки* была значительно упрощена, чтобы люди могли работать в регионе, отличном от региона проживания. Однако право перемещаться внутри страны предоставлено узбекским гражданам не полностью, так как работник частного сектора должен уплачивать «*налог на прописку*» или государственный налог на временную *прописку* один раз в год.

Информация об эффективности затрат на программы и услуги по трудоустройству молодежи является фрагментированной, рассредоточенной и неполной. Основные данные по мониторингу программ, такие как количество заявок, причины принятия или отклонения заявок, фактические расходы, недоступны или отсутствуют для большинства программ. Насколько нам известно, в программах по трудоустройству отсутствует форма оценки результатов, таких как статус занятости (через 6, 12, 24 месяца) после завершения программы, качество и характеристики работы, а также уровень заработной платы. Без четкой и прозрачной информации о ключевых аспектах программ сложно оценить, соответствующим ли образом программы адаптированы для наиболее

нуждающихся групп молодежи, а также узнать, как укрепить успешные программы и прекратить неэффективные программы.

Хотя в отчете представлена всесторонняя оценка препятствий на пути к трудоустройству молодежи, рекомендации сфокусированы, в основном, на укреплении институтов, нормативных документов и «стороне предложения» на рынке труда, что актуально для молодежи. Анализ результатов трудоустройства молодежи, характерных для молодежи ограничений и существующих мер политики в области рынка труда в Узбекистане указывают на общие и специальные направления действий в области политики для улучшения результатов рынка труда для молодежи. Для решения существующих проблем и устранения слабых сторон имеющихся мер политики и программ предлагается дорожная карта по программе политики по трудоустройству молодежи в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Целью дорожной карты является не проработка более обширной многоотраслевой программы по обеспечению рабочих мест, а фокусирование на конкретных аспектах политики, которые могут содействовать молодежи в переходе от обучения на рынок труда.

В кратко- и среднесрочной перспективе необходимо (i) оценить, реформировать и расширить существующие АПРТ, такие как субсидии на заработную плату и ученичество (на основе их экономической эффективности); (ii) расширить предоставление навыков и стартового капитала, с целью поддержки молодежного предпринимательства, исходя из потребностей молодежи и основываясь на передовых международных практиках; (iii) поддерживать развитие цифровых навыков путем продвижения их в школах и центрах профессионально-технического образования; (iv) обеспечить более эффективную диагностику востребованных навыков и профессий и предоставлять студентам и молодым соискателям работы информацию об образовании и рынке труда; (v) институционализировать механизмы профессиональной ориентации, соответствующие возрасту; (vi) разработать информационно-разъяснительные кампании и ролевые модели; укрепить предоставление услуг по заботе о детях и внедрить более гибкое регулирование труда, чтобы поощрять молодых женщин к более активному участию в трудоустройстве и самозанятости; (vii) продвигать регуляторные реформы для устранения барьеров для профессиональной мобильности и мобильности рабочей силы во всех секторах и регионах; (viii) содействовать безопасной и продуктивной трудовой миграции; а также (ix) повышать информированность о государственных услугах и программах по трудоустройству.

В долгосрочной перспективе имеются возможности для совершенствования мер политики в области трудоустройства молодежи для устранения некоторых из наиболее критических ограничений, включая качество профессионального образования и подготовки, доступ к высшему образованию, большие гендерные разрывы и ограничения потенциала по реализации. Лучшее понимание основных ограничений и международного опыта может помочь: (i) установить более тесные партнерские отношения с работодателями для повышения эффективности ориентированных на спрос программ по трудоустройству молодежи, таких как субсидии на производственную практику, ученичество и заработную плату; (ii) укрепить сотрудничество между работодателями и образовательными учреждениями в целях обновления учебной программы для обучения профессиональным навыкам и переподготовки в соответствии с потребностями рынка труда и пересмотренной национальной системой квалификаций, а также системой оценки обучения; (iii) расширить доступ к высшему образованию; а также (iv) укрепить потенциал по

реализации Центров содействия занятости для оказания содействия в трудоустройстве на индивидуальной основе, в том числе, посредством цифровых технологий, для упрощения перехода на работу.

1. Введение

Многие молодые люди по всему миру сталкиваются с неутешительными перспективами, когда речь заходит о работе. Понимание устремлений молодежи имеет большое значение, так как молодые люди, которые не находят работу, соответствующую их устремлениям, с большой вероятностью выйдут из состава рабочей силы и будут рассчитывать на поддержку близких. Работа важна для человеческого достоинства и ожиданий, а не только для производительности и уровня жизни.[9] Когда молодым людям отказывают в обещанном будущем, социальная стабильность оказывается под угрозой и может стать проблемой[10]. Кроме того, длительные периоды безработицы или неполной занятости подрывают будущие перспективы трудоустройства для молодежи и могут стать причиной сокращения доходов в будущем[11].

В целом, молодежь сталкивается с большими ограничениями при трудоустройстве, и молодые люди в непропорционально большей степени пострадали от последствий глобальной пандемии. У молодых людей меньше опыта работы или поиска работы, они в меньшей степени связаны со своей работой через свои социальные сети и имеют с большей вероятностью имеют ограниченные кредитные возможности. Узбекистан не является исключением: уровень безработицы среди молодежи выше, а результаты трудоустройства хуже с точки зрения гарантии занятости, социального страхования, защиты и оплаты труда. Безработица и бездействие являются лишь частью проблемы, поскольку еще одним основным препятствием, с которым сталкиваются молодые люди, является частичная занятость или занятость на низкопродуктивной работе. Молодые люди вынуждены идти на низкопродуктивную и низкооплачиваемую работу, чтобы зарабатывать на жизнь, по причине недостаточного количества возможностей для официального трудоустройства. Молодые женщины сталкиваются с еще большими вызовами в попытках получить доступ к рынку труда и найти работу.[12] Кроме того, во время пандемии увеличилась доля молодежи, которая прекратила трудовую деятельность, особенно среди самозанятых.[13]

Узбекистан – одна из самых молодых стран в регионе ЕЦА. Пока население большинства других стран региона ЕЦА стареет, молодежь составляет большую часть населения Узбекистана

[9] Всемирный банк (2013).
[10] Датта и др. (2018).
[11] Кан (2010).
[12] Разрыв между количеством экономически активных мужчин и женщин составляет 26 процентных пунктов в возрастной группе от 20 до 24 лет и вырастает до 36 процентных пунктов для людей в возрасте от 25 до 29 лет (L2CU, 2018 год). Разрыв в уровне занятости меньше (16 процентных пунктов) в возрастной группе от 20 до 24 лет, но достигает тех же 36 процентных пунктов для людей в возрасте от 25 до 29 лет (L2CU, 2018 год, соотношение занятости к численности населения).
[13] Уровни бездействия по данным ОБДХ Государственного комитета по статистике (2017 год) и данные обследования высокой периодичности L2CU Всемирного банка (2018).

аналогично другим странам Центральной Азии с высокими долями молодежи в населении[14]. Кроме того, в Узбекистане самое большое в абсолютном выражении количество молодежи в регионе: 15 миллионов молодых людей в возрасте до 24 лет (18 миллионов в возрасте до 29 лет).[15]

Реализация демографического дивиденда страны может обеспечить ее экономический рост за счет производительного и инклюзивного роста занятости. Ожидается, что население трудоспособного возраста в ближайшие десять лет увеличится на 12 процентов, заняв третье место по росту населения в регионе ЕЦА после Таджикистана и Кыргызстана[16]. В 2020 году[17] примерно 535 000 молодых людей окончили профессионально-технические колледжи и высшие учебные заведения и искали возможности для первого трудоустройства. Ожидается, что демографический дивиденд Узбекистана достигнет пика в 2045 году[18], когда рабочая сила страны будет на исторически высоком уровне по отношению к населению.

До тех пор, пока не произойдет переход ответственности за экономический рост от государства к частному сектору, создание рабочих мест будет продолжать находиться в состоянии стагнации и в ближайшее время не ожидается его рост в объеме, достаточном для обеспечения работой увеличивающегося количества новых участников рынка труда. Рост реального валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения в стране составлял в среднем 5 процентов за последние двадцать лет, при этом не было создано достаточного количества рабочих мест для рабочей силы в стране. Темпы создания новых рабочих мест в экономике составляли в среднем около 280 000 в год в период с 2004 по 2016 годы и упали примерно до 243 000 в период с 2017 по 2019 годы, что позволяет обеспечивать работой намного меньше, чем полмиллиона новых участников рынка труда в год. Большинство таких рабочих мест являются неофициальными[19] и представлены в секторах с более низким уровнем производительности, таких как сельское хозяйство, строительство и производство[20]. Господство на рынке нескольких крупных государственных предприятий (ГП) могло ограничивать создание рабочих мест. Перспективы создания в будущем качественных рабочих мест связаны с развитием частных малых и средних предприятий, повышением рыночной конкуренции, дальнейшим развитием и расширением

[14] Доля населения в возрасте до 25 лет в Узбекистане составляет 45%, а молодежи до 29 лет – 58% (данные ООН по населению за 2019 год, в которых представлены оценочные данные на 2020 год). Самая большая доля молодежи (0-25 лет) в общей численности населения в регионе ЕЦА наблюдается в Центральной Азии: Таджикистан (55%), Кыргызстан (48%), Туркменистан (46%), Узбекистан (45%) и Косово (43%) (ООН, 2019 год, и статистические данные по Косово за 2017 год). Аналогичный показатель наблюдается при рассмотрении доли молодежи (0-29 лет) в общей численности населения – Узбекистан занимает по этому показателю четвертое место в регионе.

[15] Приведены оценочные данные по 2020 году. (ООН, 2019)

[16] Как ожидается, рост населения трудоспособного возраста в период между 2020 и 2013 годами составит 22 процента и 14 процентов в Таджикистане и Кыргызстане, соответственно.

[17] Если учитывать выпускников лицеев, количество выпускников в 2020 году составляло 582 000.

[18] Население трудоспособного возраста в Узбекистане увеличилось с 11 миллионов в 1990 году до почти 19 миллионов в 2017 году, и предполагается, что к 2030 году на рынке труда появятся еще 4,3 миллиона человек (ООН, 2019).

[19] По оценкам Министерства занятости и трудовых отношений, в 2019 году около 59% общего количества рабочих мест были неофициальными.

[20] Всемирный банк (2019).

сектора профессиональных услуг и высокотехнологичного производства, а также прямых иностранных инвестиций [21].

Несмотря на существующий спрос на рабочую силу, имеются факты, свидетельствующие о многочисленных пробелах в навыках и несоответствиях. Работодатели частного сектора отмечают нехватку квалифицированной рабочей силы в качестве одного из основных препятствий как для приема на работу, так и для роста производительности труда. Отсутствие квалифицированной рабочей силы считается самым большим препятствием для 8,5% компаний и 16% крупных компаний (имеющих более 100 работников)[22]. Работодатели признают значительные пробелы в технических и в социально-эмоциональных навыках молодежи и связывают их с устаревшей системы образования и ограниченным взаимодействием между ассоциациями работодателей и системой образования.

Недостаточное использование человеческого капитала среди молодежи может стать препятствием на пути экономических преобразований в Узбекистане[23]. Разрыв между развитием профессиональных навыков молодежи и спросом в частном секторе привел к недостаточному развитию потенциала и разочарованию молодежи. Миграция с целью поиска лучших возможностей для трудоустройства становится естественной стратегией адаптации. Такое недостаточное использование человеческого капитала среди молодежи является существенным недостатком с точки зрения отдельных людей и общества в целом. Это особенно заметно в контексте экономической трансформации Узбекистана и его перехода к полностью рыночной экономике.

Политика в области занятости молодежи и активные политики на рынке труда (АПРТ)[24] в целом необходимы для сопровождения перехода к динамичной и инклюзивной модели роста, обеспечиваемого частным сектором. До 2017 года экономика Узбекистана была закрытой, и частный сектор играл в ней ограниченную роль. В модели экономического роста, реализуемой под контролем государства, госпредприятия предоставляли защищенные рабочие места и де-факто действовали как механизмы трудоустройства в государственном секторе. В системе образования наблюдалось мало стимулов для выработки навыков, необходимых для удовлетворения потребностей рынка труда, поскольку спрос на повышение производительности среди работников был ограничен. В таких условиях необходимость в стимулах и активных мерах по содействию

[21] АБР (2020); Кэмпбелл и Роннос (2020).

[22] Обследование предприятий, Всемирный банк, 2019.

[23] Узбекистан был одной из первых стран, присоединившихся к Проекту по развитию человеческого капитала Всемирного банка, однако рассчитать Индекс человеческого капитала (ИЧК) не представлялось возможным из-за отсутствия необходимых оценок и данных. ИЧК мотивировал страну начать процесс сбора данных. В настоящее время Индекс человеческого капитала (ИЧК), рассчитанный в 2020 году на основе данных по национальной оценке результатов обучения, составляет 0,62 (Всемирный банк, 2000-е годы).

[24] АПРТ предлагают ряд услуг студентам, соискателям, существующим работникам и компаниям, чтобы упростить их переход от обучения или безработицы к стабильным качественным рабочим местам, облегчить первый выход на рынки труда и адаптацию к их меняющимся условиям. АПРТ включают в себя широкий спектр мероприятий, направленных на повышение качества предложения рабочей силы (например, программы профессионального обучения), повышение спроса на рабочую силу (например, субсидии на заработную плату и направления на работу, общественные работы и программы, поддерживающие предпринимательство и развитие микропредприятий) или улучшение подбора рабочих мест для соискателей (например, содействие в поиске работы, услуги по трудоустройству).

переходу на другую работу была минимальной. По мере развития страны, частному сектору необходимы высококачественные квалифицированные рабочие для повышения производительности. Программы по трудоустройству молодежи и повышение технических и профессиональных навыков для наилучшего удовлетворения спроса работодателей являются приоритетными направлениями инвестирования для сопровождения и поддержки недавних реформ, направленных на приватизацию госпредприятий[25], повышение рыночной конкуренции и создание рабочих мест, а также содействие компаниям во внедрении новых технологий и инноваций. Система общего образования в Узбекистане также должна соответствовать растущему частному сектору и быстро меняющейся структуре и требованиям рынка труда.

Резкий рост числа молодежи и потери человеческого капитала, вызванные пандемией, усиливают давление в части разработки эффективных мер политики в области трудоустройства молодежи. Пандемия COVID-19 привела к возникновению пробелов в обучении, росту уровня безработицы, закрытию предприятий и сокращению некоторых секторов, что может иметь долгосрочное воздействие на рынок труда и человеческий капитал[26]. Демографическое давление, высокий уровень безработицы среди молодежи, увольнение работников, ожидаемое в результате процесса приватизации госпредприятий, а также глобальные опасения в отношении автоматизации вынуждают разработчиков политики рассматривать возможность расширения АПРТ. Несмотря на неоднозначность[27] данных об эффективности обучения и активных программ на рынке труда для молодежи, в имеющихся в Узбекистане условиях требуются дополнительные инвестиции для формирования необходимых навыков следующего поколения, повышения квалификации нынешней рабочей силы для удовлетворения потребностей частных работодателей, а также для повышения эффективности АПРТ, чтобы привести в соответствие предложение и спрос на рабочую силу.

Для решения проблемы трудоустройства молодежи Правительство Узбекистана выделило более 300 миллиардов сум (почти 30 миллионов долларов США) на поддержку молодежного предпринимательства и занятости в 2021 году. В своем выступлении в конце 2020 года Президент Мирзиёев объявил 2021 год Годом поддержки молодежи и укрепления здоровья населения. В этой связи предпринимаются усилия по реформированию системы профессионального образования, чтобы наилучшим образом удовлетворять потребности рынка труда в соответствии с международными стандартами, внедрить систему оценки профессиональной квалификации, обеспечить дополнительные возможности профессиональной подготовки путем открытия новых учебных центров по всей стране, увеличить объем инвестиций в повышение заинтересованности молодежи в работе в сельскохозяйственной отрасли путем предоставления молодежи бесплатной земли, а также посредством культивирования молодежного предпринимательства посредством льготных кредитов. Приняты постановления Президента о создании в 2021 году молодежных промышленно-предпринимательских зон (технопарков) во всех регионах и стимулировании

[25] В настоящее время на долю госпредприятий приходится около 55% экономики Узбекистана. В соответствии с Указом Президента №6096 (от 2020 года), Узбекистан намерен продать полностью или частично около 620 из 2500 государственных компаний страны.

[26] Азеведо (2020).

[27] Маккензи (2017), Фокс и Кол (2017), Кард и др. (2017), Крепон и Ван ден Берг 92016), Клюве и др. (2016), и Клюве (2010).

предпринимателей к найму молодых специалистов[28]. Создано новое государственное учреждение – Агентство по делам молодежи. Союз молодежи насчитывает более 30 неправительственных организаций.

В настоящее время уже реализуются различные мероприятия по содействию в переходе от обучения к работе. Существующие программы содействия занятости варьируются от профессиональной подготовки и услуг по трудоустройству до субсидий на заработную плату, призванных стимулировать работодателей нанимать социально уязвимых безработных[29] и обеспечивать обучение новых сотрудников, включая молодежь, а также общественных работ и программ поддержки предпринимательства в сельской местности. Тем не менее, количества активных программ на рынке труда недостаточно для удовлетворения потребностей, и эффективность этих программ не подвергалась тщательной оценке[30]. Более того, лишь несколько программ ориентированы на молодежь и предназначены специально для преодоления барьеров и удовлетворения потребностей молодежи. Важно отметить, что наше исследование показало низкий уровень информированности среди молодежи.

Разрабатывается новая Национальная стратегия занятости, в которой изложены политические цели и задачи на 2021-2030 годы.[31] Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО) определило следующие вызовы на рынке труда: (i) темпы создания рабочих мест, которые не соответствуют темпам роста населения трудоспособного возраста; (ii) высокий уровень потенциальной безработицы (более чем в два раза выше официального уровня безработицы) и неполная занятость из-за высокой доли неоплачиваемых семейных работников и сезонных работников; (iii) высокая доля неофициальной занятости (по данным МЗТО, почти 60 процентов от общей занятости) и, как следствие, низкая база для взносов на социальное страхование, низкие пенсии; (iv) отсутствие рамочной основы для профессиональной квалификации и системы оценки профессиональных навыков; (v) ограниченные предпринимательские способности среди населения; (vi) высокий процент нелегальных мигрантов; (vii) отсутствие надежной и доступной информации о востребованных навыках и профессиях, показателях результатов занятости по географическим регионам, а также (viii) низкий кадровый и физический потенциал институтов рынка труда.

[28] В 2021 году на решение проблем 430 000 тысяч молодых людей, внесенных в «Молодежную тетрадь», выделено 300 миллиардов сум (почти 30 миллионов долларов США). С 2021 года были введены субсидии на заработную плату для возмещения работодателям суммы социального налога, взимаемого с их работников в возрасте до 25 лет. Введение субсидии в пользу учащихся профессионально-технических учебных заведений в размере 500 000 сум в месяц на шесть месяцев для прохождения производственной практики на предприятиях стало высоко оцененным стимулом для молодых людей и их родителей.

[29] К социально уязвимым безработным по закону относятся недавние выпускники колледжей, люди с ограниченными возможностями, бывшие военнослужащие, бывшие заключенные, жертвы торговли людьми, длительно безработные и безработные предпенсионного возраста.

[30] Папа и др. (2020).

[31] Стратегия содействия занятости населения Республики Узбекистан на период 2021– 2030 годов.

Обеспечение безопасной, менее затратной и более производительной трудовой миграции является новой политической целью[32]. Исторически Узбекистан практически игнорировал проблему трудовой миграции. Лишь в последние несколько лет правительство сфокусировалось на и утвердило реформы для защиты международных и внутренних трудовых мигрантов. Это было осуществлено посредством увеличения доли организованной трудовой миграции через Агентство по вопросам внешней трудовой миграции[33], позволив частным агентствам занятости осуществлять деятельность по трудоустройству граждан Узбекистана за рубежом, введения льготных пошлин и субсидированных займов на приобретение проездных билетов для временных трудовых мигрантов, создания Фонда поддержки и защиты прав и интересов граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, отмены требовавшихся разрешений на работу за рубежом, а также снятия запретов на трудоустройство для внутренних мигрантов. В условиях пандемии были созданы механизмы обратной связи[34] для удовлетворения насущных потребностей временных мигрантов, расширены активные меры политики на рынке труда для временных мигрантов, которые столкнулись с ограничениями ограничений на поездки, а также реализовывались программы социальной защиты и реинтеграции для бывших мигрантов и их семей. С 2020 года были организованы специальные обучающие курсы для трудовых мигрантов с целью развития их профессиональных навыков и навыков владения иностранными языками.

Ограничения для трудоустройства молодежи в Узбекистане оцениваются в настоящем отчете с использованием подхода смешанного метода путем опроса работающей и неработающей молодежи, а также работодателей. Для более глубокого понимания вызовов в области трудоустройства молодежи с точки зрения самой молодежи и работодателей данный анализ основан на недавно собранных микроданных. В начале 2020 года были собраны качественные данные в ходе обсуждений в фокус-группах, состоявших из неработающей и безработной молодежи, молодых работников и недавних выпускников, чтобы лучше понять, что движет их устремлениями в вопросах работы, реалистичность их устремлений, а также чтобы определить основные ограничения на пути к оплачиваемой занятости и самозанятости (подробную информацию о качественном обследовании среди молодежи см. Блок 1 и приложение 1). В 2020–2021 годах было проведено обследование компаний с целью получения новых фактических данных об ограничениях, которые не позволяют работодателям нанимать молодежь, а также обратной

[32] С 2017 года, в рамках более обширной программы реформ по либерализации, были инициированы крупные реформы по содействию международной мобильности: требуемое разрешение правительства на выезд за границу было отменено (начиная с 1 января 2019 года), и были начаты переговоры с Российской Федерацией о создании совместного миграционного центра в Узбекистане. До 2017 года официальные меры политики и административные практики препятствовали организованной внешней трудовой миграции, так как требовали оформления и создавали бюрократические сложности, связанные с выдачей выездных виз (такие как трудоемкие и дорогостоящие процедуры регистрации).

[33] В 2019 году при Министерстве занятости и трудовых отношений было создано Агентство по вопросам внешней трудовой миграции для содействия организованной миграции и сокращения сопутствующих расходов. Оно обладает полномочиями по налаживанию связей с иностранными предприятиями и подписало соглашения о сотрудничестве с 42 работодателями и частными рекрутинговыми агентствами, а также открыло свои отделения в каждом регионе и имеет офисы в крупных городах, зачастую в Центрах содействия занятости и Многофункциональных центрах занятости. Создаются зарубежные отделения Агентства в России, расширяются партнерские отношения с крупными иностранными работодателями.

[34] “birgamiz.com” и “anketa.migration.uz” являются колл-центром и специальным Telegram-каналом, соответственно.

связи о наборе требуемых навыков (подробную информацию о количественном опросе компаний см. в Блок 1 и в приложении 2).

В настоящем отчете рассматриваются основные вызовы в области трудоустройства молодежи в Узбекистане и определяются возможности для обеспечения интеграции молодежи на рынок труда в целях поддержания экономического роста и текущих экономических преобразований. Документ имеет следующую структуру: в разделе 2 представлена краткая характеристика рынка труда на основе данных обследований ОБДХ и «Слушая граждан Узбекистана»; в разделе 3 описаны устремления молодежи при входе на рынок труда и причины разочарования для тех, кто его покидает (на основе фокус-групп, проведенных с участием более 267 молодых людей и 22 интервью с ключевыми опрашиваемыми лицами); в разделе 4 представлены каналы поиска работы, используемые молодежью и компаниями, а также основные ограничения, с которыми сталкиваются компании при найме, с упором на молодежь и девушек (на основе опроса компаний, охватывающего 560 фирм); в разделе 5 рассматриваются требования работодателей к профессиональным навыкам и взгляды работодателей на несоответствие навыков молодой рабочей силы (на основе того же опроса компаний); в разделе 6 рассматриваются нормативные барьеры и доступ молодежи к программам содействия занятости молодежи и государственным услугам по трудоустройству; а в разделе 7 подводятся итоги и рассматриваются рекомендации в области политики.

Блок 1: Основные источники данных, используемые при подготовке отчета

- **Обследование бюджетов домохозяйств** (ОБДХ) за 2017 год использовано для получения данных по основным показателям рынка труда. Обследование проводится регулярно на основе большой выборки (более 10 000 домохозяйств в год). ОБДХ является репрезентативным обследованием на национальном и региональном уровне, охватывающим Республику Каракалпакстан, 12 областей и город Ташкент (раздел 2).

- **«Слушая граждан Узбекистана»** (L2CU) за 2018 год – базовое обследование домохозяйств, охватывающее 4000 домохозяйств и являющееся репрезентативным на региональном уровне; с 2019 года данные последующих ежемесячных обследований обрабатываются Всемирным банком, Центром «Стратегия развития» Узбекистана и другими партнерами (раздел 2).

- **Качественные данные о молодежи** по результатам обсуждений в фокус-группах, охватывающих 267 молодых людей (с разным статусом занятости и разного пола) и 22 ключевых опрашиваемых лица из молодежных или трудовых организаций (Центры содействия занятости, Торгово-промышленные палаты, Центры подготовки и переподготовки безработных, Союз молодежи Узбекистана и Комитет женщин) в четырех регионах (Самаркандская, Хорезмская, Ферганская области и город Ташкент). Данные собирались в период с января по март 2020 года (до пандемии) (раздел 3). Подробное описание методологии см. в приложении 1.

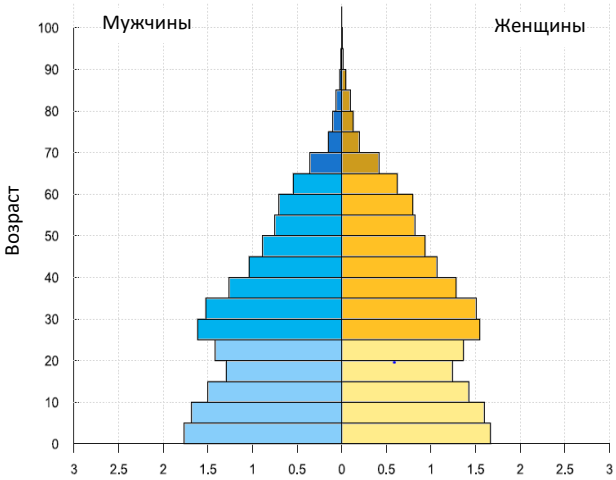
- **Опрос компаний:** количественные данные за 2020-2021 год от 560 малых, средних и крупных компаний-работодателей в шести областях (Бухарская, Кашкадарьинская, Хорезмская, Самаркандская, Ташкентская и Ферганская). Обследование является репрезентативным для зарегистрированных компаний с разбивкой по размерам компаний и по секторам (производство и строительство, оптовые и розничные продажи и другие услуги). Данные были собраны в ходе телефонных интервью в период с декабря 2020 года по март 2021 года (разделы 4 и 5). Подробное описание методологии см. в приложении 2.

2. Краткая характеристика рынка труда

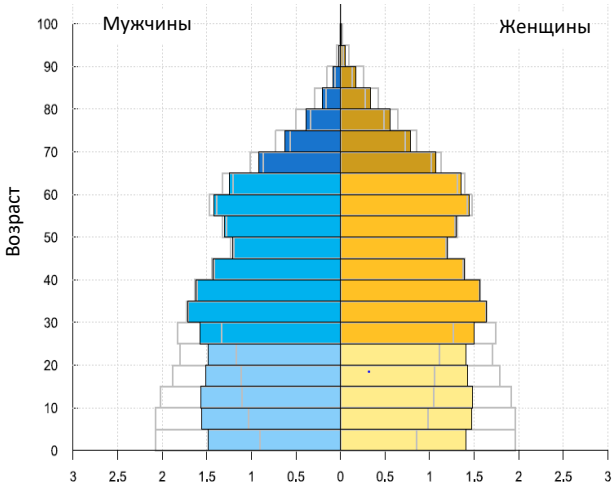
Резкий рост числа молодежи в Узбекистане предлагает новые возможности. Общая численность населения и населения трудоспособного возраста в Узбекистане растет, и ожидается продолжение ее роста до 2045 года[35] (Диаграмма 1). Доля населения моложе 25 лет составляет 45 процентов, а общий коэффициент фертильности составляет 2,4 (один из самых высоких в регионе ЕЦА, где средний коэффициент фертильности чуть меньше двух детей на женщину), а прогнозный уровень составляет около 2,2 в 2040 году. Эти демографические тенденции предлагают возможности для увеличения внутреннего производства и роста, но также усиливают давление на внутренний рынок труда и способствуют миграции некоторых узбекских граждан в другие страны в поисках (лучших) возможностей для трудоустройства и получения дохода. Учитывая резкий рост числа молодежи в Узбекистане, безработица среди молодежи является серьезной проблемой для разработчиков мер политики, поскольку она ограничивает потенциал страны по извлечению экономических выгод из демографического дивиденда.

Диаграмма 1: Население Узбекистана является молодым и останется таковым в ближайшие 30 лет

A. Население в 2020 г., млн

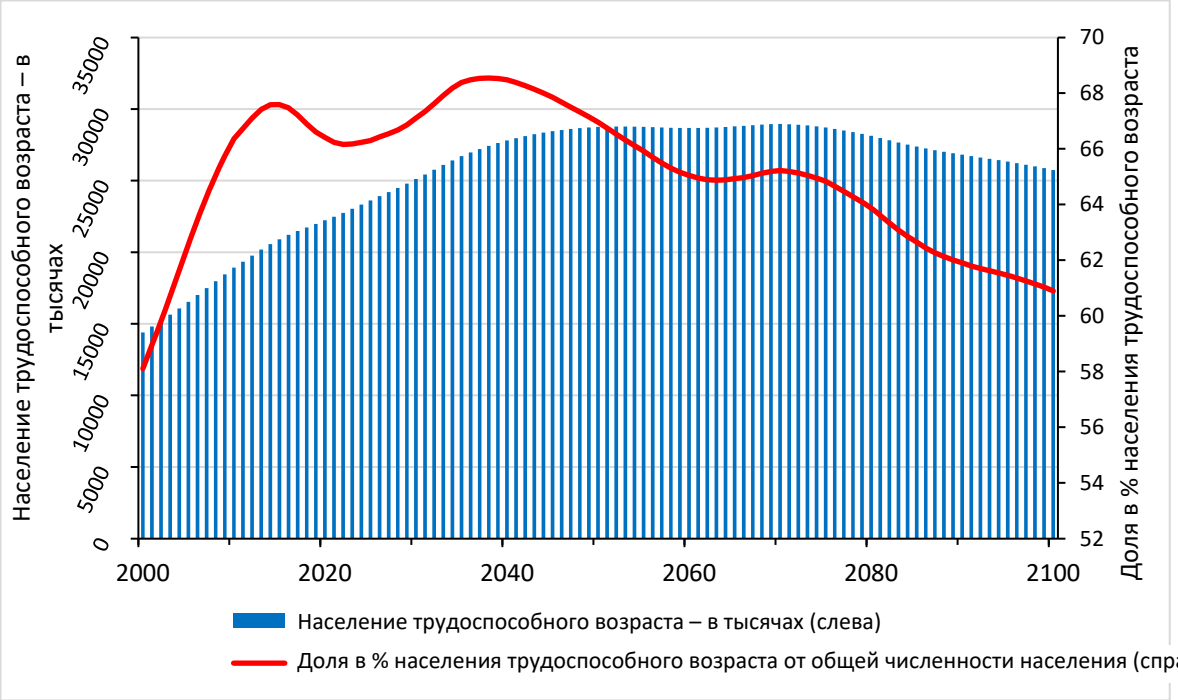


B. Население в 2050 г., млн



[35] ООН (версия 2019 года).

C. Население трудоспособного возраста 2000-2100 гг. (тыс.)



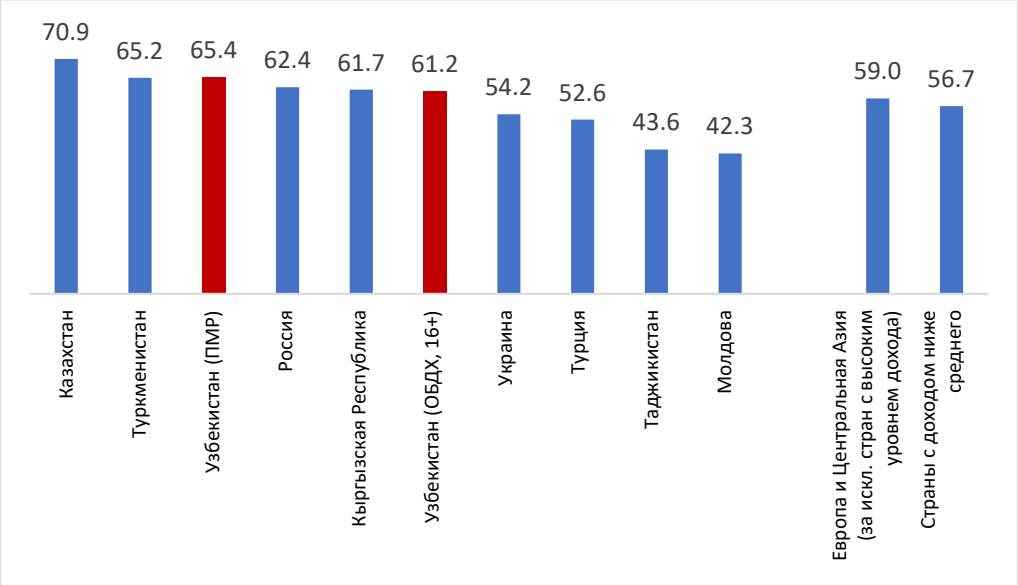
Источник: ООН (версия 2019 года).
Примечание: По А и В прогнозы в рамках среднего варианта на 2020-2100 годы показаны тонкими цветными линиями, а неопределенность показана более светлыми оттенками для 95-процентных интервалов прогнозирования

Коэффициент участия населения в рабочей силе в Узбекистане выигрывает при сравнении с другими странами Центральной Азии, а также странами в регионе ЕЦА с уровнем дохода ниже среднего[36] (Диаграмма 2). В соответствии с ОБДХ за 2017 год, 61,2 процент людей в возрасте 16 лет и старше участвует в рабочей силе и свыше 56% из них трудоустроены. Коэффициент участия населения в рабочей силе в Узбекистане также выше, чем в среднем (за исключением стран с высоким уровнем дохода) по странам с уровнем дохода ниже среднего в регионе ЕЦА.

[36] Коэффициент участия населения в рабочей силе (LFP) для населения трудоспособного в возрасте 16 лет и старше на основе данных ОБДХ за 2017 год близок, хотя и несколько ниже, к показателю, сообщаемому Государственным комитетом по статистике (Госкомстат). Разница, вероятно, возникает ввиду различных подходов к определению занятого населения и доли обследуемого населения. Если установлен верхний возрастной предел, соответствующий пенсионному возрасту (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин), коэффициент участия населения в рабочей силе и уровень занятости увеличиваются до 71% и 65,3%, соответственно. МОТ сообщает такие же цифры по участию в рабочей силе, занятости и безработице в Узбекистане, что и Госкомстат (ILOSTAT, 2017). Участие в рабочей силе, оцененное на основе обследования L2CU за 2018 год, намного ниже: 42,5% для возрастной группы 15-65 лет и 45,5% для лиц старше 15 лет. Уровень экономической активности трудно оценить, особенно в сельской местности, потому что многие работают на своих приусадебных участках и получают натуральный доход, либо работают на временных сезонных работах (чаще всего в сельском хозяйстве, например, при сборе урожая). Госкомстат сообщает, что участие в рабочей силе в 2020 году составляло 74%, уровень занятости – 66%, а уровень безработицы – 10,5%.

Коэффициент участия населения в рабочей силе по данным ОБДХ несколько меньше расчетной оценки Международной организации труда (МОТ), используемой в базе данных Показателей мирового развития: 61,2% против 65,4%.

Диаграмма 2: Коэффициент участия населения в рабочей силе в Узбекистане и отдельных странах (возраст 15+)



Источник (источники): Показатели мирового развития за 2017 год по странам и группам стран (Всемирный банк, 2021a); расчеты на основе данных Обследования бюджетов домашних хозяйств (ОБДХ) за 2017 год для Узбекистана (Госкомстат, 2017).

Гендерный разрыв в области участия в рабочей силе является одним из самых высоких по сравнению с сопоставимыми странами с уровнем дохода выше среднего, особенно среди молодежи. Менее половины всех женщин в Узбекистане в возрасте 16 лет и старше активны на рынке труда, в сравнении с тремя четвертями всех мужчин в возрасте 16 лет и старше (Диаграмма 3, Панель А). Таким образом, гендерный разрыв в области участия в рабочей силе в Узбекистане составляет 28 процентных пунктов[37], что почти вдвое превышает средний гендерный разрыв в странах с высоким уровнем дохода (15 процентных пунктов) и значительно превышает средний гендерный разрыв в странах с уровнем дохода выше среднего (20,5 процентных пункта). Тем не менее, средний гендерный разрыв в Узбекистане ниже, чем в среднем в сопоставимых с ним странах с доходом ниже среднего (41,5 процентных пункта).[38]

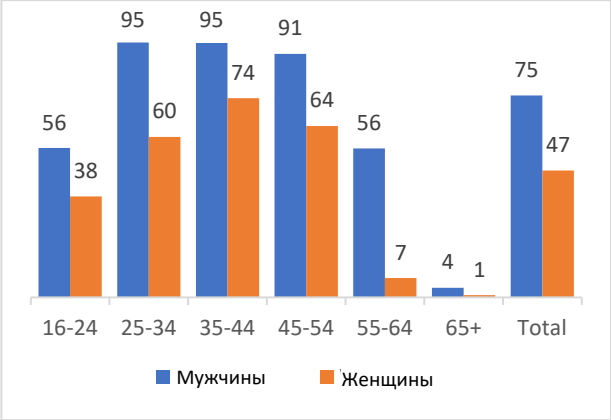
[37] По данным обследования «Слушая граждан Узбекистана» за 2018 год, гендерный разрыв в области участия в рабочей силе составляет около 27 процентных пунктов, с коэффициентом участия населения в рабочей силе 56,3% для мужчин и 29,4% для женщин (для возраста 15+).

[38] Гендерные разрывы в других странах рассчитываются на основе данных Показателей мирового развития за 2017 год (Всемирный банк, 2021a), серии «Коэффициент участия в рабочей силе, женщины (% от женского

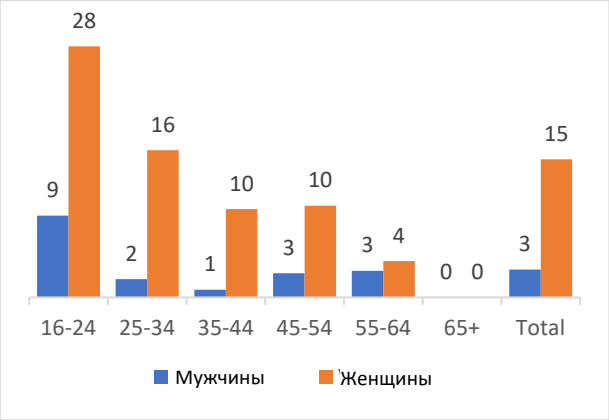
Низкий уровень участия женщин в рабочей силе в Узбекистане отчасти объясняет относительно низкий уровень занятости в Узбекистане в целом. Женщины составляют 50,3% от общей численности населения в возрасте старше 16 лет, но их доля в рабочей силе и общей занятости составляет 38,8% и 35,7%, соответственно. Несоответствие в коэффициентах участия населения в рабочей силе между женщинами и мужчинами велико для людей в возрасте от 25 до 34 лет (43 процентных пункта) и еще более значительно для людей в возрасте от 55 до 59 лет (47 процентных пунктов) в связи с более ранним выходом на пенсию женщин по сравнению с мужчинами (Диаграмма 4). Низкое участие женщин в рабочей силе скорее всего вызвано гендерными стереотипами и социальными нормами, поскольку в стране применяется модель, согласно которой женщины занимаются уходом за детьми и работой по дому.[39]

Диаграмма 3: Коэффициент участия населения в рабочей силе и уровень безработицы в разрезе пола и возраста (%)

A. Коэффициент участия населения в рабочей силе



B. Уровень безработицы



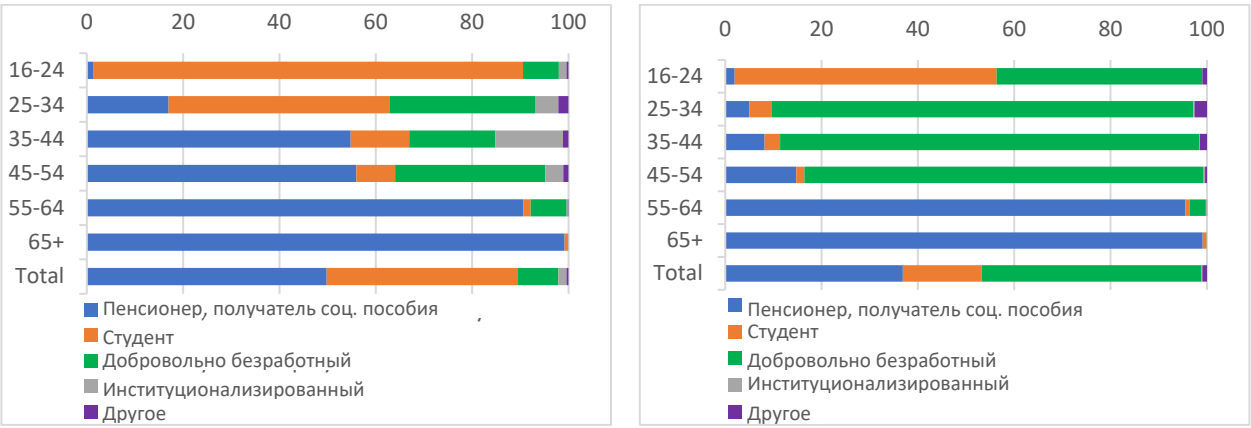
Источник (источники): По данным ОБДХ за 2017 год (Госкомстат, 2017).
Примечание: Базовая возрастная группа населения – от 16 лет и старше.

населения в возрасте 15+) (расчетная оценка МОТ)» и «Коэффициент участия в рабочей силе, мужчины (% от мужского населения в возрасте 15+) (расчетная оценка МОТ)».

[39] ЕБРР (2016).

Диаграмма 4: Причины бездействия в разрезе пола и возраста (%)

A. Мужчины **B. Женщины**



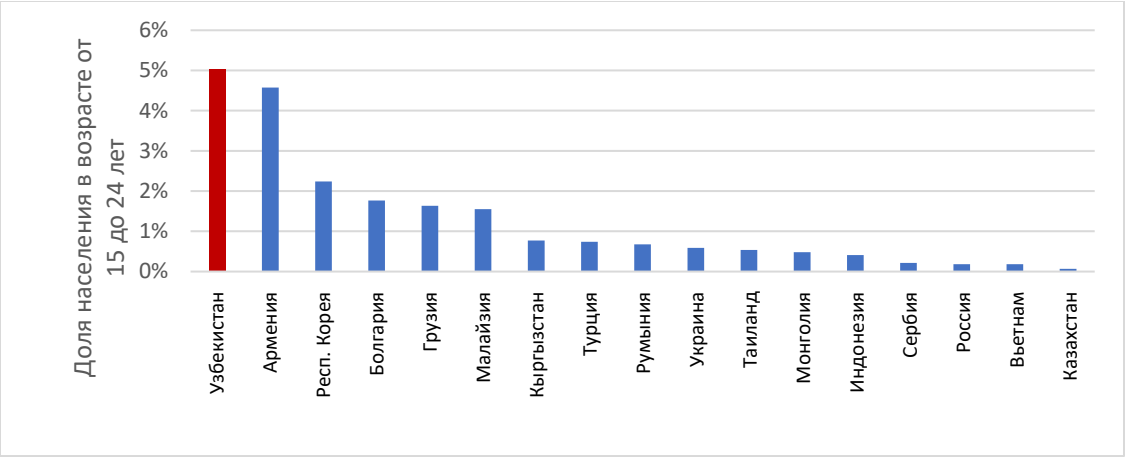
Источник (источники): По данным ОБДХ за 2017 год (Госкомстат, 2017).
Примечание: Базовая возрастная группа населения – от 16 лет и старше. К институционализированному населению относятся члены домохозяйств, отсутствовавшие по причине военной службы (призывники), тюремного заключения или лечения в больницах. Обратите внимание, что временные экономические мигранты классифицируются как «занятые», а не неактивные. Члены домохозяйств, отсутствующие в связи с прохождением обучения, относятся к группе «студентов».

Молодежь подвержена риску разочарования и выхода из состава рабочей силы, когда поиск работы затягивается и оказывается непродуктивным. «Уровень разочарования» [40]как доля населения соответствующего возраста в Узбекистане в сравнении с другими странами региона высок и достигает 5% среди людей в возрасте 15-24 лет по сравнению с менее чем 2,5% в большинстве соседних стран региона ЕЦА (Диаграмма 5) и снижается до 4,1% среди людей в возрасте 25-29 лет. Уровень разочарования в области трудоустройства выше среди молодых женщин и в сельской местности: среди женщин в возрасте от 25 до 29 лет уровень разочарования на 40 процентов выше, чем среди мужчин (4,8 процента против 3,4 процента, соответственно), а в сельской местности уровень разочарования почти на 50% выше, чем в городах (4,6% против 2,4%, соответственно). Среди неактивных доля разочарованных составляет 7,5 процента для возрастной группы 15–24 лет, 10,3 процента для людей в возрасте 25–29 лет и до 26 процентов для мужчин в возрасте от 25 до 29 лет.[41]

[40] ILOSTAT определяет «разочарование» как феномен, при котором люди, желающие работать, не участвуют в рабочей силе, так как они считают, что рабочие места недоступны для них. На основе имеющихся данных мы измеряем разочарование как долю людей работоспособного возраста, которые не работают и не ищут работу (неактивны) по причине нехватки работы по найму, незнания того, как искать работу, слишком молодых или слишком старых для работы людей, а также людей, которые захотят работать, если появится рабочее место или возможность для бизнеса. (Всемирный банк, 2018 год).

[41] На основе данных обследования L2CU (2018) и OPC 2018 (ILOSTAT 2021a). Для сравнения, согласно данным обследования CALISS (Многолетнее инклюзивное социальное исследование в Центральной Азии) за 2013 год, общая доля разочарованной узбекской молодежи в возрасте от 20 до 24 лет составила 10% (Аджвад и др., 2014).

Диаграмма 5: Уровень разочарования в области трудоустройства среди людей в возрасте от 15 до 24 лет



Источник (источники): Для Узбекистана на основе данных обследования L2CU за 2018 год (Всемирный банк, 2018); для других стран (кроме Грузии и Казахстана, по которым используются данные за 2017 год) - на основе Обследований рабочей силы (ОРС) за 2018 год (ILOSTAT, 2018). Для Казахстана общая численность населения взята из расчетных данных МОТ (2017), поскольку в ОРС за 2018 год такие данные отсутствуют.
Примечание: МОТ определяет разочарованных людей как людей трудоспособного возраста, которые в течение определенного учетного периода не имели работы и были готовы к работе, но не искали ее в недавнем прошлом по определенным причинам (например, считая, что нет доступных рабочих мест, что они неквалифицированны для имеющейся работы, или потеряв надежду найти работу). Данное определение используется при расчете показателя для Узбекистана (см. сноску 40). Показатель рассчитан для населения в возрасте 15-24 лет и выражен в процентах от возрастной группы населения.

Молодежь особенно уязвима перед безработицей, и молодые женщины сталкиваются с большими ограничениями при поиске работы, чем молодые мужчины. Уровни безработицы среди молодежи, как правило, значительно выше, чем среди работников более старшего возраста. Безработица и разочарование среди молодежи обусловлены нехваткой опыта и несоответствием квалификации. Но в Узбекистане уровень безработицы среди женщин значительно выше по сравнению с мужчинами всех возрастов до пенсионного возраста, и особенно среди молодежи (Диаграмма 4, Панель B). По достижении пенсионного возраста мужчины и женщины не относят себя к категории безработных (то есть ищут работу и готовы ее выполнять).

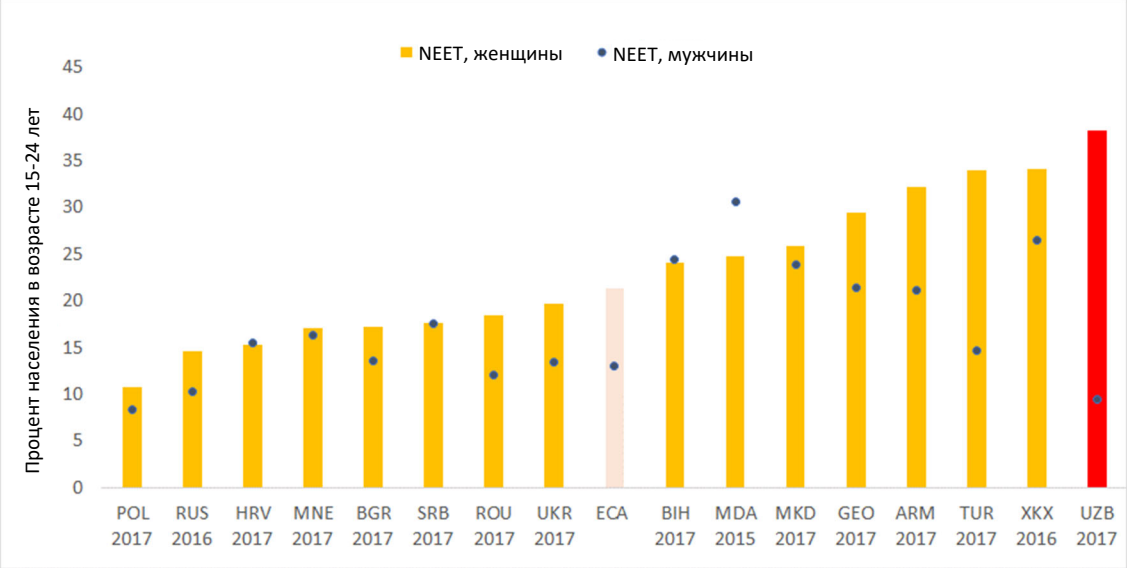
Слишком много молодежи терпит неудачу в попытках трудоустроиться после окончания школы. В Узбекистане высока доля молодежи, которая нигде не учится и не работает (NEET); в 2017 году почти каждый четвертый (24 процента) молодой человек в возрасте 16-24 лет относился к категории NEET. Для сравнения, лица, относящиеся к категории NEET, представляют только шестую часть молодежи в регионе ЕЦА в целом и еще меньше в странах-членах Европейского союза (ЕС) в регионе, включая Болгарию, Польшу и Румынию.[42] В Узбекистане показатель NEET является самым

[42] Возрастная группа 15–24 лет используется здесь для обозначения молодежи NEET из-за возможности лучшего сопоставления с данными, доступными для других стран. Показатель для Армении основан на

высоким (более 30 процентов) в трех областях - Наманганской, Ферганской и Кашкадарьинской - преимущественно ввиду очень высокой (45 процентов) безработицы и отсутствия активности среди молодых женщин.

Гендерный разрыв среди молодежи NEET в Узбекистане является наибольшим в регионе. Доля NEET среди молодых женщин в четыре раза больше, чем доля NEET среди молодых мужчин. В 2017 году к NEET относилось около 38,2 процента женщин в возрасте от 16 до 24 лет, по сравнению с 9,4 процента мужчин той же возрастной группы – разрыв в 29 процентных пунктов. Для возрастной группы 16-29 лет, разрыв уменьшается до 18 процентных пунктов, где 44 процента женщин являются безработными, не учатся и не ищут работу, по сравнению с 8,5 процента мужчин. Гендерный разрыв в категории NEET в Узбекистане является самым высоким в регионе (Диаграмма 4).

Диаграмма 6: Показатели NEET, отдельные страны для сравнения



Источники: Для сопоставимых стран показатели NEET в возрастной группе 15-24 лет (2017 или более ранние годы, как указано ранее, возрастная группа 15-24 лет) на основе Показателей мирового развития за 2017 год (Всемирный банк, 2021a); для Узбекистана показатели NEET в возрастной группе 16-24 лет на основе данных ОБДХ за 2017 год (Госкомстат, 2017).

Более образованные молодые люди имеют больше шансов войти в состав рабочей силы и получить работу, хотя более высокий уровень образования выпускников профессиональных колледжей не гарантирует плавного перехода к занятости. Люди со средним специальным образованием составляют самую большую группу в составе образованной молодежи (66

данных ОРС за 2017 год; мужчины, проходящие службу в армии, не считаются частью населения трудоспособного возраста для целей этого расчета. Источником данных для определения процентной доли NEET в странах региона ЕЦА являются Показатели мирового развития, включая только страны, по которым доступны данные Международного банка реконструкции и развития (МБРР) и Международной ассоциации развития (МАР) за 2016 год.

процентов), но среди них наблюдается более высокий уровень безработицы, чем среди молодежи с полным средним и высшим образованием. Это особенно касается женщин со средним специальным образование (по национальной классификации), у которых уровень безработицы намного выше (17,2 процента) по сравнению с женщинами с более низким или более высоким уровнем образования и по сравнению с мужчинами с любым образованием. Это может быть связано со строгими требованиями к лицензированию и минимальными требованиями к получению документа об образовании по определенных профессий (Блок 2). Менее образованные люди имеют меньше шансов стать частью рабочей силы и с большей вероятностью будут безработными, но эта группа очень мала и в основном состоит из молодежи, которая еще не завершила обучение. Таким образом, более высокий уровень образования снижает риск безработицы среди молодежи, но не в полной мере защищает ее от безработицы. Уровень безработицы среди людей с дипломом о среднем специальном образовании составляет 9%, по сравнению с почти 7% для полного среднего и 4% для высшего образования.

Таблица 1 : Конъюнктура рынка труда по уровню образования и полу

Уровень образования	Уровень безработицы			Коэффициент участия населения в рабочей силе			Уровень занятости		
	Итого	Мужчины	Женщины	Итого	Мужчины	Женщины	Итого	Мужчины	Женщины
Начальное и ниже	13,7	16,8	12,6	3,5	2,0	4,8	3,0	1,6	4,2
Неполное среднее	10,5	7,4	15,1	11,0	14,0	8,3	9,9	12,9	7,1
Полное среднее	6,9	1,6	14,9	59,1	77,1	43,7	55,0	75,8	37,2
Среднее специальное	9,0	3,7	17,2	70,1	85,0	55,1	63,8	81,9	45,6
Высшее	3,8	2,7	6,1	71,0	77,7	60,9	68,3	75,6	57,2
Всего	7,9	3,1	15,4	61,2	75,3	47,3	56,4	73,0	40,0

Источник: ОБДХ за 2017 год (Госкомстат, 2017).
Примечание: Для населения трудоспособного возраста от 16 лет и старше.

Блок 2: Профессиональные барьеры и барьеры для мобильности при входе на рынок труда

Рынок труда в Узбекистане все еще остается сильно зарегулированным, требуя наличия высшего образования и других форм лицензирования для 70 процентов зарегистрированных существующих профессий. Минимальные требования к образованию, процедуры лицензирования и сертификации часто необходимы для защиты безопасности работников, однако такие процедуры могут приводить к искажениям и неравенству, поскольку предложение высшего образования в Узбекистане ограничено и доступно не для всех. Кроме того, жесткие требования к профессиональному лицензированию ограничивают возможность перехода рабочей силы из одного сектора в другой, а также перераспределение труда.

Правительство недавно распорядилось снизить требования к высшему образованию, чтобы содействовать занятости среди женщин и молодежи.[43] Кроме того, Указ Президента от января 2021 года упростил или отменил 70 из 266 видов профессиональных лицензий, а также 35 из 140 разрешений. На протяжении последних лет некоторые требования к профессиональному лицензированию (такие как лицензии на продюсирование аудиовизуальных произведений, риэлторскую деятельность, аренду электронного оборудования и т.д.) были упрощены, тогда как другие остались сдерживающим фактором для достижения большей эффективности рынка труда[44].

К числу наиболее важных реформ, проведенных с 2018 года, можно отнести гибкие правила, внедренные в регулирование системы прописки (регистрации по месту жительства). Помимо упрощения системы, которое позволяет запрашивать временную регистрацию по месту жительства, было снято ограничение на подачу заявлений на работу в местах, отличных от региона постоянного проживания. В настоящее время люди могут подавать заявления на официальную работу в регионе, отличном от региона их регистрации. Однако право перемещаться внутри страны предоставлено узбекским гражданам не полностью, так как работник частного сектора должен уплачивать «*налог на прописку*» или государственный налог на временную *прописку* один раз в год. Точно так же следует предоставить право на образование вместо системы квот для временных жителей, которая действует в настоящее время. Несмотря на внесенные важные упрощения, система *прописки* по-прежнему создает серьезные помехи в нескольких направлениях: не только в человеческом развитии (например, доступ к образованию, здравоохранению и льготам / услугам социальной защиты), но и в других направлениях, включая существующие ограничения на мобильность рабочей силы, ограничение экономической инклюзивности, прав и возможностей, а также перекосы на рынке жилья (Мурадов и Зейтц, 2020).

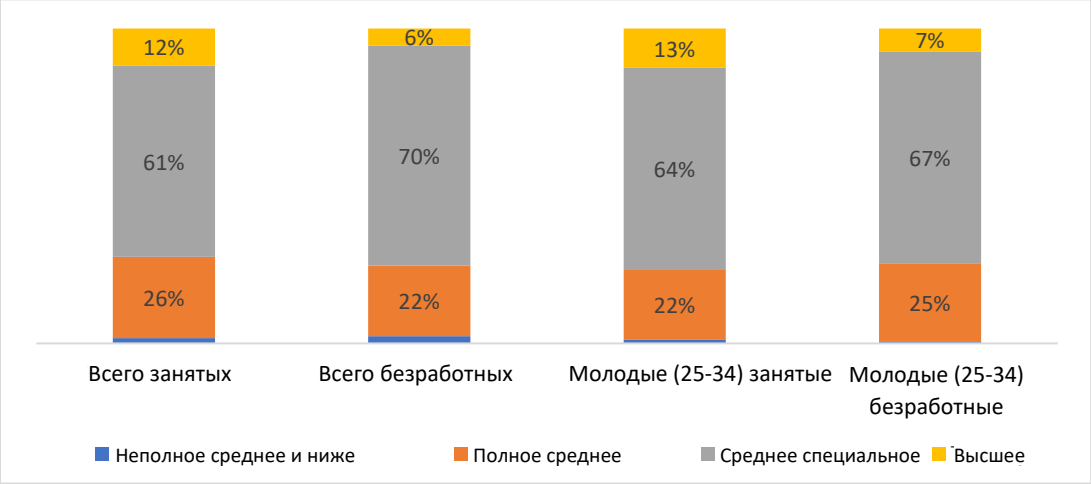
Безработные несколько менее образованы, чем занятые, хотя избыток безработных со средним специальным техническим образованием свидетельствует об ограниченном создании рабочих мест, для которых требуются технические и профессиональные навыки. В целом, 12 процентов

[43] https://president.uz/ru/lists/view/3883

[44] Всемирный банк. Страновой экономический меморандум и Систематическая диагностика страны по Узбекистану (в процессе подготовки).

работников имеют высшее образование, 61 процент – среднее специальное и 26 процентов имеют общее среднее образование. Среди безработных наблюдается заметный избыток работников со средним специальным образованием (70 процентов среди всех безработных и 67 процентов среди молодежи в возрасте от 25 до 34 лет), которые не находят работу, тогда как 6 процентов от общего количества безработных (и, аналогично, 7 процентов от безработной молодежи) имеют высшее образование (что указывает на наличие проблем и несоответствий в навыках). Это означает, что создание рабочих мест, требующих определенных профессиональных и дополнительных навыков, частично решило бы проблему безработицы среди молодежи. Доля безработных со средним общим образованием, не имеющих профессиональных навыков, на 22 процента ниже, чем доля среди занятых, что означает, что им легче найти низко- и среднеквалифицированную работу, в основном, офисными работниками. При этом, только если экономический рост приведет к созданию высокопроизводительных и высококвалифицированных рабочих мест, большая доля безработных, обладающих техническими навыками, сможет извлечь из этого пользу.

Диаграмма 7: Образовательная структура занятости и безработицы



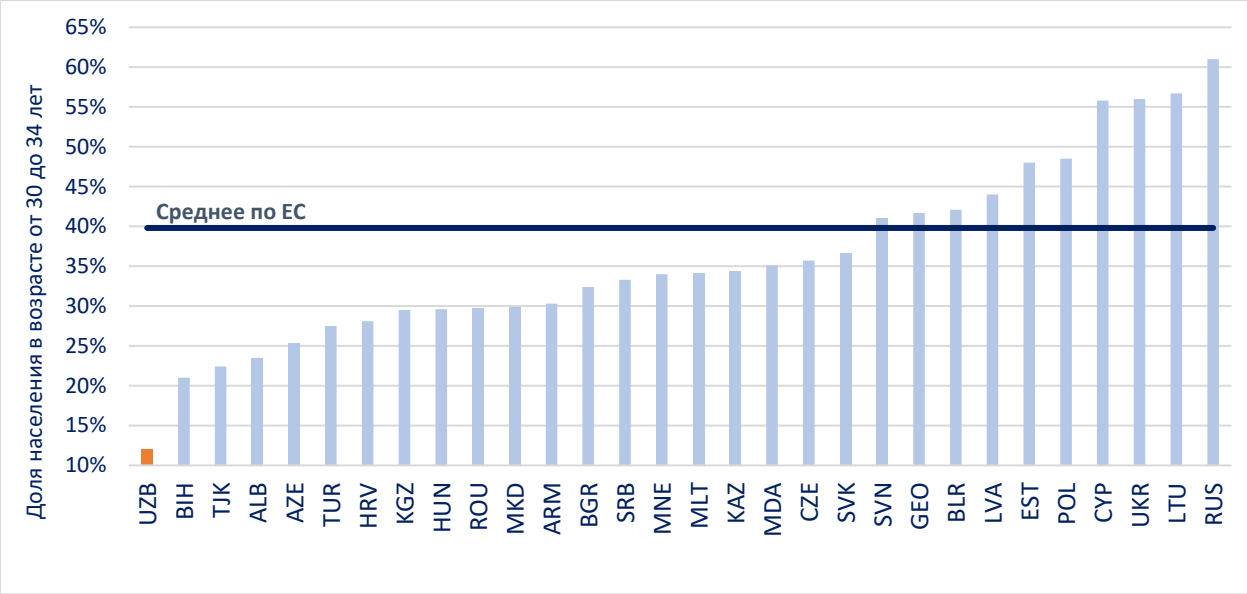
Источник: По данным ОБДХ за 2017 год (Госкомстат, 2017).
Примечание: Для населения трудоспособного возраста от 16 лет и старше.

Как видно по наилучшим результатам трудоустройства, спрос на выпускников высших учебных заведений является высоким, хотя все же присутствуют серьезные ограничения доступа. Уровень занятости является наиболее высоким, а уровень безработицы является наиболее низким среди молодых людей, окончивших высшие учебные заведения, по сравнению с молодежью, имеющей более низкий уровень образования (Таблица 1). Работники со степенью бакалавра с меньшей вероятностью окажутся безработными и имеют больше шансов трудоустроиться, чем их коллеги с техническими дипломами. Тем не менее, число специалистов с высшим образованием достаточно мало. Молодежь, которая участвовала в наших обсуждениях в фокус-группах, сообщила о серьезных ограничениях доступа к высшим учебным заведениям; некоторые заявили, что пытались поступить в течение четырех лет подряд, но безуспешно. Меньшая доля людей с высшим образованием особенно характерна для сельской местности, потому что здесь нет университетов, а семьи не всегда могут отправлять своих детей в города. Культурные нормы являются дополнительным препятствием на пути девушек и женщин к высшему образованию. В целом,

количество университетов в Узбекистане крайне невелико по сравнению со спросом на работников с высшим образованием[45], а распределение специальностей между выпускниками в первую очередь определялось приоритетами правительства и государственными квотами, а не потребностями меняющейся экономики[46].

Доля молодежи с высшим образованием в стране является самой низкой в регионе. В Узбекистане самый низкий уровень высшего образования в регионе ЕЦА (Диаграмма 8), а качество обучения в университетах крайне низкое, если судить по продолжительности обучения для получения высшего образования с поправкой на качество (Узбекистан имеет самый низкий показатель в регионе).[47] По данным ОБДХ за 2017 год, только 6,6 процента молодых людей в возрасте от 16 до 34 лет имеют дипломы о высшем образовании, в то время как двое из трех молодых людей имеют дипломы о среднем специальном техническом образовании, 14 процентов имеют неполное среднее образование (9 классов) и 12 процентов имеют аттестаты о полном среднем образовании (11 классов)[48].

Диаграмма 8: Уровень высшего образования в регионе ЕЦА



[45] Подавляющее большинство университетов сосредоточено в столице, тогда как в регионах присутствует небольшое количество университетов (2-3) преимущественно гуманитарного направления (например, медицина, педагогика, медицина, философия, социальная работа).

[46] Всемирный банк (2018a).

[47] Всемирный банк (2020c). Низкая продолжительность обучения для получения высшего образования с поправкой на качество неразрывно связана с тем фактом, что университеты Узбекистана не представлены ни в одном из шести международных стандартных рейтингов: рейтинг Times Higher Education; рейтинг Quacquarelly Symonds; Академический рейтинг университетов мира (также известный как Шанхайский рейтинг); Центр мировых рейтингов университетов; рейтинг U.S. News Global Universities Ranking; и рейтинг U-Multirank. В регионе ЕЦА Узбекистан, Косово, Кыргызская Республика и Таджикистан являются странами, ни один из университетов которых не входит в указанные 6 рейтингов.

[48] По данным ОБДХ за 2017 год, доля совокупного работающего населения в возрасте 16 лет и старше, имеющего высшее образование, оценивается на уровне 9,7%.

Источник: Всемирный банк (2020c).
Примечание: Среднее значение по ЕС взвешено по численности населения. Данные от 2019 года. Уровень образования определяется как процентная доля людей с высшим образованием в возрасте от 30 до 34 лет.

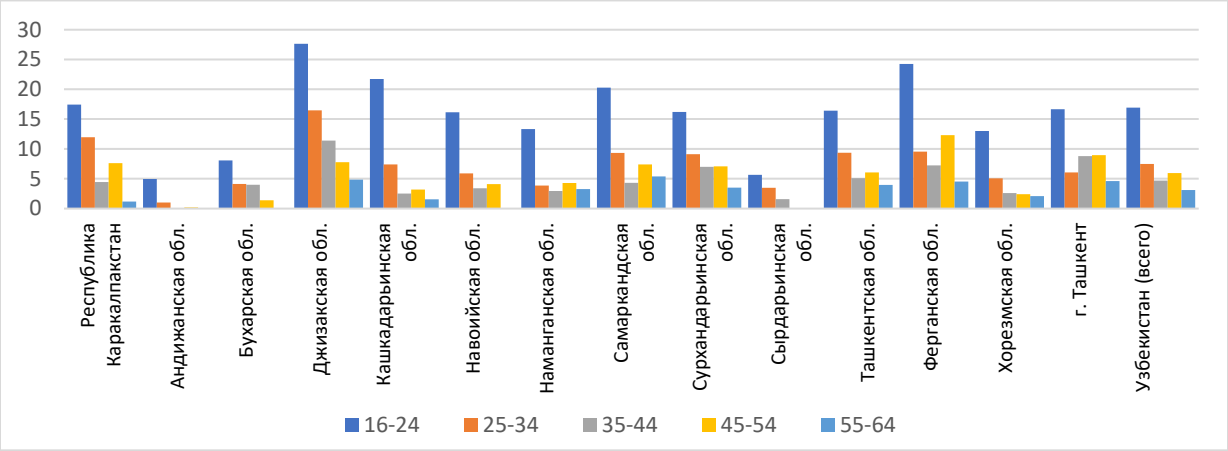
Правительство за последние пять лет приложило значительные усилия для увеличения доступа населения к высшему образованию. Особенно важной частью этой политики стало увеличение инвестиций в новые университеты и создание филиалов национальных университетов в регионах. Как ожидается, это значительно расширит доступ к высшему образованию для жителей регионов, в том числе для бедных семей и девушек. Девушки имеют меньше возможностей получить высшее образование не только из-за ограниченного доступа к высшему образованию, но также по причине социальных и культурных норм и ограничения мобильности. В 2021 году количество вузов достигло 127, открыты филиалы 26 зарубежных университетов. За последние 5 лет квота на поступление в высшие учебные заведения была увеличена более чем в 2 раза, достигнув 157 000 в 2021 году, в результате чего коэффициент зачисления в высшие учебные заведения в 2021 году достиг 22 процентов по сравнению с 9 процентами в 2017 году[49].

Молодежь непропорционально затрагивается безработицей, особенно в Ферганской и Джизакской областях. Уровень безработицы значительно варьируется по всем 12 регионам и возрастным группам (Диаграмма 9)[50]. Молодежь в возрасте 16-24 лет отличает неуклонно более высокие уровни безработицы, как и молодежь в возрасте 25-34 лет, за исключением города Ташкента. Кроме того, в то время как гендерный разрыв в уровне безработицы относительно невелик в Андижанской, Бухарской и Сырдарьинской областях (1-5 процентных пунктов), он исключительно высок в Джизакской области (31 процентный пункт). В Джизакской области, где наблюдается самый высокий уровень безработиц, более одной из трех женщин в составе рабочей силы относятся к категории безработных по сравнению с одним из 25 мужчин. Аналогичным образом, в Наманганской и Кашкадарьинской областях наблюдаются самые высокие гендерные разрывы в области участия в рабочей силе (29,1 и 32,7 процентных пункта, соответственно), что делает эти регионы исключением из правила.

[49] На основе данных МЗТО и Министерства высшего образования, которые соответствуют оценочным значениям валового коэффициента охвата образованием (GER) для возрастной группы (18-23 лет), сообщенным ЮНЕСКО: GER составлял 9,2 в 2017 году и 12,6 в 2019 году (последний год, по которому имеются данные).

[50] Оценка регионов с точки зрения уровня безработицы отличается между ОБДХ и тем, что сообщается Государственным комитетом по статистике. Например, Джизакская область, в которой наблюдается самый высокий уровень безработицы согласно данным ОБДХ, демонстрирует относительно хорошие показатели согласно данным Комитета по статистике, которые указывают на более низкий уровень безработицы там в сравнении с уровнем безработицы по Узбекистану в целом. Эти несоответствия, скорее всего, обусловлены различиями в определении безработных лиц и уровня безработицы.

Диаграмма 9: Уровень безработицы по регионам и возрастным группам (%)



Источник (источники): По данным ОБДХ за 2017 год (Госкомстат, 2017).

Молодежь, которая находит работу, часто занимается сомнительной деятельностью, которая приносит невысокий доход и характеризуется низким уровнем безопасности. В целом, оплачиваемая занятость в Узбекистане[51] почти так же распространена, как и самозанятость, и половина молодых работников являются самозанятыми как, вероятно, и содействующие члены их семей. Примерно каждый пятый работник занят в сельском хозяйстве. Большинство молодых работников в возрасте от 25 до 34 лет работает в низкопроизводительных секторах, таких как сельское хозяйство (20 процентов), натуральное сельское хозяйство, в котором товары и услуги производятся для собственного потребления (9 процентов), строительство (16 процентов), торговля (10 процентов) и другие менее наукоемкие сферы услуг, включая транспорт и предоставление жилья (15 процентов). Только 3 процента молодых работников заняты в сфере профессиональных услуг, требующих более высокой квалификации, 12 процентов – в промышленном секторе и 16 процентов – в государственном секторе. Более производительное сельское хозяйство создаст больше рабочих мест в продовольственном секторе и легкой промышленности, а также возможности для лучше оплачиваемого трудоустройства молодежи.[52]

Трудовая миграция играет важную роль в формировании результатов молодежи на рынке труда. Международная трудовая миграция является фундаментальным механизмом адаптации, особенно распространенным среди более бедных домохозяйств и в районах с низким уровнем участия в рабочей силе, а также низким уровнем доверия к местным экономическим перспективам. Международная трудовая миграция в значительной степени обусловлена слабостью местных

[51] По данным ОБДХ за 2017 год, около 51% занятых являются наемными работниками, а 49% – самозанятыми, включая содействующих членов семей и работодателей. По данным ОБДХ, доля самозанятых (42%) соответствует Показателям мирового развития за 2017 год (42%), но она намного выше данных базового обследования «Слушая граждан Узбекистана» за 2018 год (27%). Недостатком анализа на основе данных ОБДХ является то, что статус занятости может быть определен только для членов домохозяйства, которые присутствовали в домохозяйстве во время обследования и которые работали в течение последних 7 дней до обследования (т.е. информация о статусе занятости внутренних и международных трудовых мигрантов неизвестна).

[52] Всемирный банк (2020b).

рынков труда[53]. В среднем 5,5 процента людей в возрасте старше 16 лет являются международными трудовыми мигрантами, в то время как доля внутренних мигрантов составляет менее одного процента (0,6 процента).[54] Частота случаев международной трудовой миграции снизилась во время кризиса, вызванного пандемией, но в последние месяцы стала расти. В августе 2020 года доля домохозяйств, члены которых в настоящее время находятся за границей, была на 5,7 процентных пункта ниже, чем в сентябре 2018 года. Снизилась и доля населения трудоспособного возраста, работающего за рубежом: с 4,8 процентов в сентябре 2018 года до 3,4 процентов в августе 2020 года (Диаграмма 10). Основным направлением для трудовых мигрантов из Узбекистана является Россия; вторым по популярности направлением для всего населения и для мужчин является Казахстан; а третьим по популярности направлением – Турция.

Качественные данные подтверждают, что местные условия труда, главным образом, низкие заработные платы, подталкивают безработную молодежь к рассмотрению вопроса о международной миграции, в то время как внутренняя миграция представляется менее привлекательной. Обсуждения в фокус-группах, проведенные с безработной молодежью и недавними выпускниками в 2020 году, подтверждают, что низкая заработная плата является основной причиной, побуждающей их рассматривать возможность миграции. Международная трудовая миграция воспринимается большинством безработной молодежи как практически единственный вариант для работы и получения достойной заработной платы. Внутренняя миграция имеет гораздо меньший масштаб, поскольку заработные платы в Ташкенте менее привлекательны, чем миграция за границу, а стоимость жизни выше. Данный факт особенно справедлив (согласно нашим обсуждениям и согласуется с данных ОБДХ и L2CU)[55] для молодежи мужского пола в сельских районах. Молодежь в Ташкенте не так сильно стремится мигрировать для выполнения «традиционных» видов низкоквалифицированной работы, предлагаемой в России узбекским мигрантам. Ташкент, по их мнению, предлагает больше возможностей найти работу с разумной заработной платой. Недавнее исследование ЮНИСЕФ показало, что молодые люди в Узбекистане демонстрируют исключительную приобщенность к своим родным селам и городам, а миграция происходит только в том случае, если это для них последний шанс.[56]

> *«Все больше людей уезжает отсюда для работы за границей из-за низкой зарплаты, они уезжали туда только из-за отсутствия работы, работающие люди не увольнялись и не уезжали работать за границу».*
>
> *Безработная женщина, возраст 24 года, Ханкинский район*

Самая высокая частота случаев трудовой миграции наблюдается среди молодых мужчин и людей из сельской местности. Основная масса трудовых мигрантов представлена людьми в возрасте 25-34 лет, при этом, значительное большинство мигрантов (около 90 процентов) являются мужчинами. Женщины, составляющие остальные 10% мигрантов, мигрируют практически

[53] Карраро, Хонорати и Салазар (2019); Зейтц (2019).
[54] Расчетные данные ОБДХ за 2017 год соответствуют оценкам, сделанным в рамках обследования «Слушая граждан Узбекистана» за 2018 год.
[55] Данные Всемирного банка (2020) подтверждают все характеристики, выявленные на основе количественных обследований, в том числе с точки зрения основных стран назначения, таких как Российская Федерация, Казахстан, Южная Корея и Турция.
[56] ЮНИСЕФ, 2020.

исключительно в Турцию[57], где они в основном занимаются домашним хозяйством и уходом за пожилыми людьми и детьми. Такой низкий уровень внешней миграции женщин связан, согласно обсуждениям в фокус-группах, с тем, что миграция женщин не приветствуется ни в семье, ни в сообществе. Кроме того, молодежь из Хорезмской области сообщила, что молодым незамужним девушкам не разрешается мигрировать. Еще одной причиной небольшой доли женщин среди трудовых мигрантов является характер работы за границей. В России, которая является основной страной назначения, мигранты преимущественно заняты в строительстве и на работах, связанных с физическим трудом, где спрос на работу женщин крайне невелик. Большинство трудовых мигрантов происходит из сельских районов, а не городов. Большинство трудовых мигрантов приезжают из Республики Каракалпакстан, очень мало – из города Ташкента. В большинстве регионов[58] процент мигрантов из сельских и пригородных районов выше, чем из городов.

> *«Женщины тоже мигрируют. Например, разведенные женщины. Есть женщины, которые не могут прокормить своих детей на алименты, недовольны своей работой здесь и становятся трудовыми мигрантами по причине неудовлетворенности своей ежемесячной зарплатой. Замужним женщинам мигрировать не разрешается. Это связано с тем, что может пострадать их репутация. Никто не знает, что она там делала. Возникнут вопросы о том, как она заработала деньги. Замужние женщины могут лишь сопровождать своих мужей».*
>
> *Безработная женщина, возраст 24 года, город Хива.*

Большинство международных трудовых мигрантов имеет профессиональное образование. Около 60 процентов мигрантов имеют профессиональное образование, 30 процентов мигрантов имеют полное среднее образование и менее 4 процентов имеют высшее образование (по сравнению с 45, 30 и 11 процентами среди немигрантов, соответственно). Частота случаев миграции среди людей трудоспособного возраста с дипломом о профессиональном образовании составляет 7,7 процента по сравнению с 2 процентами среди их сверстников с высшим образованием.

Многие мигранты из Узбекистана заняты на неофициальной работе. Доля трудовой миграции, организованной через официальные государственные каналы оценивается на уровне 6 процентов от общего числа трудовых мигрантов из Узбекистана (согласно данным МЗТО). Организованная трудовая миграция регулируется Агентством по вопросам внешней трудовой миграции при МЗТО. За исключением мигрантов в Турции, многие узбекские мигранты, как правило, работают неофициально, в среднем около 44 процентов в период с мая по август 2020 года. Доля мигрантов с неофициальной занятостью выше в Казахстане и Республике Корея (81,5 и 66 процентов, соответственно). Почти половина узбекских мигрантов, проживающих в Южной Корее и США, на момент обследования не работали (по неизвестным причинам). Доля неработающих мигрантов была особенно высока в апреле и мае 2020 года, очевидно, из-за карантинных мер, связанных с COVID-19. При этом около 90 процентов мигрантов в России, Казахстане и Турции сообщают о том, что имеют работу.

[57] На основе данных высокой периодичности обследования L2CU за 2018 год.
[58] За исключением Бухарской, Ферганской и Самаркандской областей.

Диаграмма 10: Частота случаев трудовой миграции, 2018-2020 гг. (%)

Источник: Базовые данные обследования L2CU за 2018 год и последующие данные высокой периодичности (ежемесячные) (Всемирный банк, 2018).

3. Устремления молодежи и воспринимаемые ограничения для трудоустройства

Данный раздел основывается на качественных результатах, полученных в ходе обсуждений в фокус-группах, проведенных с участием 267 молодых людей (с разным статусом занятости и разного пола) и 22 ключевых опрашиваемых лиц в четырех регионах (Всемирный банк (2020)). Данные собирались в период с января по март 2020 года (до пандемии). В Приложении 1 более подробно представлена выборка и методология.

Решения в области образования и карьерные устремления формируются на основе индивидуальных предпочтений и ожидаемых результатов от образования. Точная информация о доходах на рынке труда играет ключевую роль для принятия решения об инвестировании в развитие навыков и формирования устремлений относительно работы. В целом, решение о том, когда нужно прекратить обучение, касается, главным образом, выбора профессии и оптимального времени для входа на рынок труда, когда решение не обусловлено социально-экономическими или другими экзогенными факторами, такими как необходимость зарабатывать или оказывать поддержку членам семьи. Когда на разных уровнях образования имеется точная информация о карьерных возможностях, молодежь может сравнивать альтернативные карьерные пути, а также выбирать оптимальные варианты инвестирования в образование. Однако в большинстве случаев информация является неполной и недоступной. Например, если сложно получить информацию о различиях в заработной плате для разных профессий, студенты могут недооценивать отдачу от конкретной образовательной степени или пренебрегать будущими возможностями на рынке труда при выборе направления или последующей профессии.

Выпускники в Узбекистане выбирают образование или профессиональную карьеру, основываясь на своих субъективных интересах, предпочтениях и амбициях. Качественные данные, собранные у студентов старших курсов, показали, что устремления молодежи из числа недавних выпускников и студентов формируются на основе их личных интересов, амбиций, наблюдений, а также их восприятия рынка труда, репутации и престижности определенной профессии и ожидаемого заработка. Основными факторами, формирующими карьерные устремления и влияющими на выбор профессии у недавних выпускников в Узбекистане, являются следующие: (i) хорошо оплачиваемая работа с хорошими условиями труда; (ii) предпочтение, отдаваемое определенной профессии; (iii) престижная и достойная работа, например, военное дело; а также (iv) возможность получить доступ к зарубежным высшим учебным заведениям. Стремление в дальнейшем инвестировать в развитие навыков за рубежом касается воспринимаемого более высокого результата от образования за рубежом, воспринимаемого более высокого качества зарубежных университетов, а также воспринимаемой более низкой стоимости высшего образования (как сообщается, стоимость обучения в некоторых зарубежных университетах ниже, чем в Узбекистане).

Данные результаты указывают на отсутствие профессиональной ориентации в школах и ограниченную информацию о рынке труда у студентов. Молодежь сообщила, что системы профессиональной ориентации функционируют в школах не очень активно. Функции профессиональной ориентации поручаются школьным психологам, которые не обладают какими-либо навыками или не имеют профессиональной подготовки для того, чтобы проводить профессиональную ориентацию для молодежи. Студенты и недавние выпускники не осведомлены о том, какие профессии более востребованы, об уровнях начальной заработной платы или, в целом, о перспективах рынка труда и результатах от образования. Тем не менее, недавние выпускники меняют свои устремления и выбор профессии в соответствии с возможностями самозанятости, в условиях ограниченной оплачиваемой занятости.

Устремления становятся менее амбициозными по мере того, как молодежь пытается перейти от обучения к работе. Большие планы строят, в основном, недавние выпускники и студенты, тогда как среди других групп молодежи, участвовавших в обсуждениях в фокус-группах, устремления довольно скромные. Молодые безработные и молодые работники более реалистично оценивают свои перспективы на рынке труда и видят свои возможности с учетом имеющихся ограничений. Выпускники школ оторваны от реальной ситуации на рынке труда и потенциальном применении своих возможностей. Устремления среди занятой и безработной молодежи формируются следующими ключевыми аспектами работы: заработная плата, условия труда и график работы, предпочтения, расстояние до места работы, хорошее отношение руководства компании и официальное трудоустройство или уровень пособий[59].

Некоторые характеристики работы более важны в формировании устремлений подгрупп молодежи, чем другие. Например, молодые женщины ценят уровень защиты рабочих мест больше, чем мужчины. Профессиональные предпочтения среди выпускников школ играют гораздо большую роль, чем среди безработных и работающих молодых людей. Гибкость графика работы[60]

[59] Накопление стажа работы было отмечено как одна из желаемых характеристик работы. Это связано с тем фактом, что стаж работы определяет размер пенсии и других пособий в рамках социального страхования.

[60] Данные Всемирного банка (2020) показывают, что довольно распространено нарушение длительности рабочего времени (10-12 часов работы в день) в организациях и на предприятиях частного сектора.

отмечается как важный фактор в основном молодыми женщинами в городах и сельской местности, так как позволяет им сочетать работу с домашними обязанностями и уходом за детьми. Большинству женщин важно найти работу в соответствии с полученным ими образованием[61]; если это невозможно, они готовы работать дома и в качестве портних. Выпускники в городах с большей вероятностью будут поступать в университеты. Они исключают возможность непоступления и планируют вторую попытку поступления в университет.

Родители имеют ограниченное влияние на решения юношей относительно образования и карьеры. Качественное исследование показывает, что лишь у немногих родителей есть понимание возможностей трудоустройства, чтобы дать полезный совет и рекомендации своим детям. Лишь у немногих родителей есть понимание возможностей трудоустройства, чтобы дать полезный совет и рекомендации своим детям относительно карьерных решений и поиска работы. В целом, родители обычно не понимают или не вмешиваются в процесс поиска работы своими сыновьями, но имеет место вмешательство родителей в поиск работы или решения о миграции, касающиеся их дочерей. Например, когда девушка планирует работать в гостинице или на ночной работе, родители возражают, пытаются разубедить ее или запрещают такой выбор. Большинство юношей советуется с родителями по поводу своих решений относительно образования или работы, но решение о том, где работать, они принимают самостоятельно. Напротив, большинство девушек имеет меньше шансов принимать собственные решения относительно работы, даже когда они озвучивают свой выбор профессии и место работы в кругу семьи. Это отмечается молодежью как в сельских, так и в городских районах.

Устремления относительно оплачиваемой работы и воспринимаемые ограничения

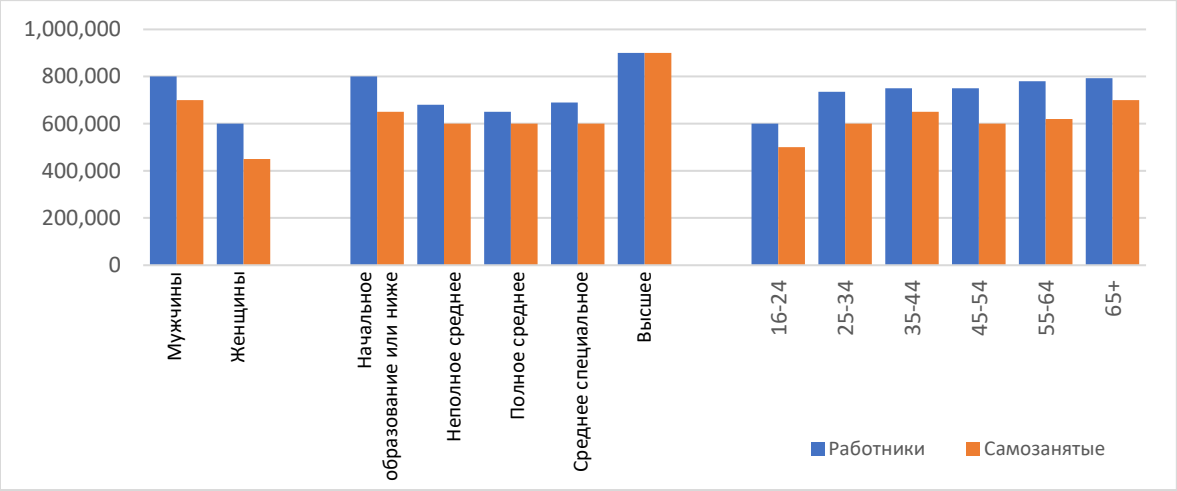
Основными движущими факторами устремлений относительно работы являются уровни формальности и заработной платы. Заработная плата является наиболее важным фактором, формирующим устремления всех подгрупп молодежи, включая сельскую и городскую молодежь. Оформление трудовой книжки и накопление стажа работы в соответствии с законодательством желательно для всей молодежи. Большинство молодых людей отметили, что их принимают на работу без официальной регистрации и без заведения трудовой книжки. В действительности, неофициальная занятость широко распространена в Узбекистане и составляет почти 60 процентов от оплачиваемой занятости[62]. Исключением является город Ташкент, где опрошенная молодежь отметила, что работодатели соблюдают законодательную процедуру трудоустройства и официально регистрируют своих работников.

Однако ожидания молодежи относительно заработной платы высоки по сравнению с уровнем зарплат на местных рынках. В целом, участники обсуждений в фокус-группах иногда озвучивали ожидаемый уровень заработной платы, который был более чем в два раза выше фактического заработка на первом месте работы. Ожидания относительно заработной платы в 2-3 раза превышали реальную заработную плату среди занятой молодежи, которая участвовала в обсуждениях. Это связано не с необоснованно завышенными ожиданиями среди молодежи, а скорее с низкой заработной платой молодых работников. Большинство молодых работников в

[61] Большинство женщин имеют специальность учителя начальных классов, воспитателя детского сада, медицинской сестры, портнихи.
[62] Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО).

государственном и в частном секторе сообщили, что получают 600 000 - 1 000 000 сум в месяц. Это соответствует данным ОБДХ за 2017 год, но ниже показателей Государственного комитета по статистике. Общий средний месячный заработок работников составляет 795 000 сум (медианный заработок составляет 710 000 сум) по данным ОБДХ за 2017 год и 1 457 778 сум по данным Государственного комитета по статистике за тот же год.[63] По данным ОБДХ за 2017 год медианная (средняя) месячная заработная плата составляет 600 000 сум (657 000 сум) в возрастной группе 16-24 лет и 735 000 сум (813 000 сум) в возрастной группе 25-34 лет (Диаграмма 11).[64] Резервированная заработная плата различается в Ташкенте и в сельской местности. В Ташкенте молодежь стремится зарабатывать 2,5-4 миллиона сум в месяц. В сельской местности молодежь готова работать за 0,8-1,5 миллиона сум в месяц. В центральных городах - Хива, Маргилан и Самарканд - ожидания относительно заработной платы составляют 2 миллиона сум в месяц.

Диаграмма 11: Молодые работники подвержены получению низкой заработной платы



Источник (источники): По данным ОБДХ за 2017 год (Госкомстат, 2017)
Примечание: Базовая группа населения в возрасте 16 лет и старше, сообщившая о медианных месячных заработках работников и самозанятых работников (в сумах). Заработные платы приводятся в сумах. Нулевые значения сообщаемых заработков не учитываются.

[63] По данным Государственного комитета по статистике (2017), наибольший размер средней чистой заработной платы наблюдался в финансовой и страховой деятельности (2 694 136 сум), в то время как, согласно статистическим данным на основе ОБДХ, наибольший размер средней чистой заработной платы наблюдался в сфере государственно-административной деятельности (средний заработок составляет 1 311 841 сум), возможно, за счет льгот и пособий по социальному страхованию.

[64] Отношение между уровнем образования и медианным заработком не является одинаковым: наименее образованные работники сообщают о более высоких заработках, чем работники со средним или средним специальным невысшим образованием, тогда как медианные заработки работников со средним уровнем образования не слишком отличаются. Для проведения декомпозиционного анализа определяющих факторов гендерного разрыва в оплате труда или оценки результатов образования в регрессии Минсеровского типа крайне важно иметь данные о количестве (фактически) отработанных часов, профессии, размере компании, форме собственности, а также знать другие важные характеристики работы. Эти данные отсутствуют в ОБДХ за 2017 год.

Устремления выше для работы в частном секторе. Безработная молодежь предпочитает искать работу в частном секторе, поскольку, по ее мнению, уровни заработной платы там выше, чем в государственном секторе. Отсутствуют текущие сравнительные данные по вознаграждению в государственном и частном секторах для разных групп профессий. В Ташкенте месячная заработная плата главного врача в частном секторе более, чем в четыре раза превышает заработную плату такого же специалиста в государственном секторе; неравенство зарплаты в частном и государственном секторах для немедицинских должностей, таких как сервисный инженер и экономист, даже выше – в 11 и в 8 раз, соответственно[65]. Респонденты из Ташкента ожидают наиболее высоких зарплат среди профессий современного сектора услуг, таких как программисты и ИТ-специалисты, туристические гиды, переводчики и руководители частных компаний. Молодые выпускники особенно заинтересованы в работе в зарубежных компаниях и в туристическом секторе. Молодежь все чаще выбирает изучение иностранных языков в качестве способа увеличения их шансов на работу в туристическом секторе.

> *«Для мужчин 1 миллион сум в месяц – это мало. Для мужчин достаточно 3-4 миллиона. Также для женщин приемлемо зарабатывать меньше, так как их обеспечивают мужья».*
>
> *Безработный мужчина, возраст 24 года, город Хива.*

Карьерные перспективы не отмечаются молодежью среди важных определяющих факторов при выборе работы. Многие участники считают, что вопросы карьеры относятся только для рабочих мест в государственном секторе, а именно, в правительстве. Помимо этого, частный сектор в регионах за пределами Ташкента представлен главным образом малыми предприятиями с определенной структурой управления, которая не поддерживает возможные устремления относительно карьерной мобильности. Лишь опрошенная молодежь в городе Ташкенте, которая стремится работать в правительстве и в крупных частных компаниях, учитывает карьерные перспективы в своих устремлениях относительно работы.

Низкие заработные платы и слабый спрос на рабочую силу являются основными ограничениями для трудоустройства, вызывая разочарование и создавая стимулы для миграции, согласно восприятию молодежи. Низкие заработные платы и ограниченный спрос на рабочую силу рассматриваются в качестве основных причин безработицы, а также в качестве фактора, подталкивающего к миграции. Заработные платы являются настолько низкими, что в некоторых случаях они даже не компенсируют стоимость выхода на работу (транспорт, питание и униформа). Низкие заработные платы также вызывают фрустрацию среди молодежи, поскольку молодые люди ощущают несоответствующее вознаграждение. Заработная плата особенно низка и число доступных официальных рабочих мест ограничено для молодежи в сельской местности и в маленьких городах. В связи с этим, сельская молодежь либо мигрирует, либо берется за разовую неквалифицированную работу, что лишает их возможности профессионального роста и непрерывного обучения.

Нехватка предыдущего опыта работы является вторым воспринимаемым молодежью барьером для трудоустройства. Молодежь сообщила, что большинство вакансий, размещаемых на основных порталах по поиску работы, требует предыдущего опыта работы, вне зависимости от вида и

[65] Всемирный банк (2020d).

сложности работы. Зачастую соответствующего диплома недостаточно для получения работы. В какой-то мере это вызвано низким качеством профессиональной подготовки в колледжах и университетах. Поэтому работодатели ценят дипломы меньше предыдущего опыта работы.

> *«Я окончил колледж и поступил на службу в армию. После прохождения службы я захотел устроиться на работу на фабрике. На фабрике работодатели сказали, что у меня должно быть не менее 5 лет опыта для получения этой работы. У меня не было опыта работы. Было бы лучше, если бы от выпускников колледжей не требовали опыта работы, молодежь должны нанимать на испытательный срок для того, чтобы понять, могут ли молодые люди выполнять работу. Если они успешно проходят испытательный срок, они должны быть приняты на работу».*
>
> *Улугбек, безработный мужчина, возраст 23 года, город Маргилан.*

Большое значение, которое работодатели придают опыту работы, подтверждает недоверие к системе среднего специального профессионального образования. Согласно мнению опрошенной молодежи, профессиональное образование не гарантирует получения даже минимальных знаний и навыков в получаемой профессии. Согласно мнению работодателей, наличие среднего специального профессионального образования не внушает доверие в отношении выпускников. В 2020 году около 470 000 студентов окончили специализированные профессиональные колледжи. Каждый год основная часть обученных молодых выпускников входит на рынок труда с низкой или невостребованной квалификацией.

Молодые выпускники профессиональных колледжей отдают себе отчет в том, что их навыки не соответствуют требованиям. Из интервью с молодежью очевидно, что система среднего специального профессионального образования является несоответствующей и приводит многих выпускников к безработице, за чем следует один или два года переподготовки в Центрах содействия занятости. Молодые выпускники профессиональных колледжей ощущают, что не обладают соответствующими техническими и социально-эмоциональными навыками, которые требуются работодателям. Оценка социально-эмоциональных навыков, проведенная в 2018 году, показывает, что узбекские студенты сообщают о низких уровнях настойчивости и ответственности, которые высоко ценятся работодателями. Кроме того, значительная доля учеников 9-х классов самостоятельно оценила свои навыки ниже средней точки, особенно, во взаимодействии с другими, управлении негативными эмоциями и расширении горизонтов[66].

Еще одним фактором, способствующим общему несоответствию навыков, является несоответствие между предложением и спросом в отношении выпускников университетов. Как упоминалось в разделе 2, высшее образование в Узбекистане ограничено системой квот. Имеются фактические данные о большем количестве заявок при низком уровне зачисления. Опрошенные

---

[66] Всемирный банк (2018a). В 2018 году Всемирным банком было проведено обследование социально-эмоциональных навыков в Узбекистане среди учеников 9-х классов. В рамках обследования учащихся попросили самостоятельно оценить свои уровни социально-эмоциональных навыков в отношении разнообразного ряда социально-эмоциональных аспектов. В ходе обследования была охвачена репрезентативная выборка из 2140 учащихся в 30 школах в городе Ташкенте и в 30 школах в Ташкентской области, при этом вероятность выбора определенной школы была пропорциональна размеру контингента учеников.

молодые люди, которые обращались за получением работы и которые получили отказ, заявили, что отказ имел место по причине отсутствия диплома о высшем образовании (в сравнении с аттестатом о среднем образовании). Кроме того, они осознают, что, принимая во внимание низкое качество системы среднего специального профессионального образования, работодатели ищут дипломы о высшем образовании даже для работы, требующей технических навыков, получаемых в рамках специализированного профессионального обучения.

> *«Отсутствие диплома является для молодых людей одним из наибольших препятствий на пути к работе, потому что каждый хочет работать с высшим образованием, но не каждый имеет возможность делать это».*
>
> *Анонимный респондент, обсуждения в фокус-группах с безработной молодежью*

По этим причинам трудовая миграция воспринимается большинством молодежи (в основном, юношами) как практически единственный вариант для работы и получения достойной заработной платы. Молодежь сообщила, что средняя заработная плата трудовых мигрантов в России составляет примерно 500 долларов США в месяц и от 350 до 500 долларов США в месяц для перспективных молодых мигрантов, планирующих мигрировать в Казахстан и Турцию, а также около 2000 долларов США в месяц для тех, кто планирует мигрировать в Южную Корею. Миграция в Южную Корею организуется и регулируется через Агентство по вопросам внешней трудовой миграции, что приводит к более высоким ожидаемым заработным платам, в то время как большинство трудовых мигрантов, едущих в Россию, Казахстан и Турцию, мигрируют через другие каналы и выполняют неквалифицированную и низкооплачиваемую работу.

Социальные стереотипы и культурные нормы оказывают сильное влияние на участие молодых женщин в экономической деятельности и доступ к возможностям трудоустройства. По словам участников обсуждений в фокус-группах, во многих семьях женам и молодым женщинам не разрешается работать, поскольку их основной функцией считается ведение домашнего хозяйства, уход за детьми, а также уход за пожилыми членами семьи.[67] Если молодая женщина живет в достатке, то ей не нужно работать, и не ожидается, что она будет работать. Также они поделились мнениями о том, что работа на предприятиях вредит репутации и моральной характеристике женщины. Эти социокультурные нормы помогают объяснить большой гендерный разрыв в области участия населения в рабочей силе. Молодежь также сообщает о том, что основными препятствиями для трудоустройства молодых женщин являются запреты в отдельных отраслях / сферах, ограничения на территориальную мобильность, а также обязанности по дому. Молодые женщины редко учатся в крупных городах по причине культурных и социальных ограничений, а также нежелания родителей подвергать их рискам, связанным с демократическими устоями и стилем жизни в больших городах, и оставлять их без опеки.

---

[67] Принимая во внимание, что большинство узбекских домохозяйств представляют собой многосемейное нуклеарное домохозяйство, имеющее в среднем 6-8 членов, необходимо выполнять много домашней работы. Кроме того, отсутствие доступа к коммунальной инфраструктуре (т.е. водоснабжение, централизованное газоснабжение, канализация) в значительной части многих сельских поселений увеличивает нагрузку домашней работы на женщин. Помимо этого, в целом считается, что женщина может быть занята на приусадебном участке («*томорка*»).

Социокультурные нормы и дискриминация со стороны работодателей также способствуют гендерному разрыву в оплате труда. Практически все представители молодежи, участвовавшие в обсуждениях в фокус-группах, как мужчины, так и женщины, считают, что заработная плата женщины может быть ниже, чем заработная плата мужчины за ту же работу / должность. Анализ данных ОБДХ за 2017 год показывает, что мужчины зарабатывают больше женщин в среднем на 26 процентов (Диаграмма 11). Мужчины являются бесспорными кормильцами семьи, и гендерный разрыв в оплате труда относительно нормально воспринимается среди населения.[68] Следует отметить, что в регионах считается справедливым то, что мужчины зарабатывают больше, поскольку более высокая зарплата позволяет им откладывать деньги на свадьбу и строительство дома для семьи. Резервированная заработная плата отличается среди мужчин и женщин: в городах (кроме Ташкента) и селах молодые женщины готовы работать за зарплату в размере 800 000 сум в месяц. Молодые респонденты также отмечают, что работодатели предлагают молодым женщинам более низкие заработные платы, чем мужчинам, за одну и ту же работу, поскольку женщины не могут работать сверхурочно или не могут выполнять тяжелую физическую работу.

> *«Раньше вы могли найти работу после окончания педагогического колледжа, при найме работодатели не требовали наличия высшего образования. Теперь они требуют высшее образование. Для того, чтобы получить высшее образование, вы должны учиться и платить за обучение, а плата за обучение чрезвычайно высока. Если бы здесь открывались большие фабрики и зарплата составляла бы 1 миллион сум в месяц, каждый бы пошел работать. Молодые люди едут работать за границу. У нас низкая ежемесячная зарплата – 600-700 тысяч сум. Она не покрывает расходы на обед и на проезд. При найме имеет место кумовство». (Работодатели принимают на имеющиеся рабочие места только своих родственников, друзей и знакомых)*
>
> *Дильноза, безработная женщина, возраст 25 лет, город Маргилан.*

Устремления относительно предпринимательства и воспринимаемые ограничения

Среди молодежи наблюдается высокий интерес к созданию предприятий малого бизнеса. Недавние выпускники имеют бизнес-идеи и собирается создать собственный бизнес, в основном, в сфере торговли и производства. Несмотря на то, что узбекские женщины традиционно характеризовались низкой предпринимательской активностью, молодые женщины имеют заинтересованность в этом и хотят создавать предприятия, хотя они не будут делать это без разрешения супруга или членов семьи. Резюмируя, молодые мужчины с гораздо большей степенью вероятности будут разрабатывать планы по предпринимательству, чем молодые женщины, тогда как у сельской молодежи имеются значительно меньшие предпринимательские намерения.

[68] Однако в Статью 26 «Обязанности работодателя» Главы 3 «Основные понятия, субъекты и основания для возникновения индивидуальных рабочих отношений» проекта Трудового кодекса в новой редакции был добавлен пункт о гарантировании равной оплаты за равнозначную работу равной ценности, а также в 2019 году был принят закон о гарантиях равных возможностей (Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»).

Отчасти это может быть вызвано ограниченными возможностями для начала и управления предприятиями в сельской местности.

Предпринимательство рассматривается как путь для большего заработка. Заинтересованность в самозанятости является высокой, особенно в таких городах, как Маргилан и Самарканд, а также в сельской местности. Молодые мужчины заинтересованы в том, чтобы начать предпринимательскую деятельность в торговле, построить теплицу, а также открыть кафе / столовую, открыть цех по производству мебели, окон и дверей, мастерскую по ремонту автомобилей, пекарню, а также учебный центр. Молодые женщины заинтересованы в том, чтобы начать предпринимательскую деятельность – если будут согласны их родители и мужья – открыть швейную мастерскую, маленький магазин кондитерских изделий, а также мини детский сад. Молодежь города Ташкента заинтересована в том, чтобы начать предпринимательскую деятельность в следующих сферах: предоставление ИТ-услуг, предоставление дизайнерских и полиграфических услуг, а также открытие магазина, мастерской по ремонту автомобилей, мастерской по ремонту оборудования и предоставление услуг по мытью автомобилей.

Однако молодежь сталкивается с ограничениями доступа к устойчивой самозанятости. Молодежь сообщает о следующих ограничениях для предпринимательства, в порядке важности: (i) отсутствие знаний и навыков, необходимых для ведения бизнеса; (ii) отсутствие возможностей для обучения, что приводит к слабым бизнес-планам; (iii) ограниченный доступ к льготным займам[69] (коммерческие банки ограничивают суммы льготных займов; практика некоторых банков предоставлять обычные процентные ставки, а не льготные); (iv) высокая конкуренция с давно существующими компаниями на рынке товаров и услуг; а также (v) ограниченные местные потребительские рынки в сельской местности[70]. Как сообщают представители Союза молодежи и Торгово-промышленной палаты, несмотря на инициативы правительства по продвижению молодежного и женского предпринимательства[71], до настоящего времени уделялось мало внимания развитию навыков и практик, необходимых для начала бизнеса (например, основы бухгалтерского учета, разработка бизнес-плана, социально-эмоциональные навыки, персонал). Хотя некоторые организации в Узбекистане предоставляют обучение для предпринимателей, они

[69] Льготные займы предоставляются по льготным процентным ставкам (ниже рыночных). В случае Узбекистана, льготными займами являются субсидированные займы по ставке 7% (по состоянию на 2019 год).

[70] Ограниченные местные потребительские рынки в сельской местности возникают главным образом из-за ограниченной диверсификации потребления и наличия собственного производства многих продуктов питания и других небольших потребительских товаров.

[71] Указы Президента № 5466 «О государственной программе «Yoshlar – Kelajagimiz» («Молодежь – наше будущее»)», № УП-5106 «О мерах по повышению эффективности государственной молодежной политики и поддержке деятельности Союза молодежи Узбекистана», № УП-4232 «О дополнительных мерах по вовлечению выпускников образовательных учреждений в предпринимательскую деятельность», Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 834 «Об организационных мерах по созданию кластеров молодежного предпринимательства». «Положение о порядке выдачи микрокредитов коммерческими банками выпускникам профессиональных колледжей», принятое Центральным банком Республики Узбекистан, создает нормативно-правовую базу для поддержки молодежного предпринимательства.

не предоставляют обучение, ориентированное на молодежь. Кроме того, такой вид обучения является очень ограниченным, особенно, в сельской местности.

> *«Молодые люди нуждаются в обучении предпринимательству. Многие молодые люди начинают бизнес, но не способны его вести и, в итоге, закрывают бизнес. Из обратившихся к нам молодых людей 10% были способны начать бизнес, 90% начали бизнес, но не смогли его вести и закрыли».*
>
> *Представитель Союза молодежи, город Самарканд, мужчина*

Молодые женщины сталкиваются с дополнительными барьерами на пути к предпринимательству. Дополнительные ограничения включают бремя домашних обязанностей и принятие роли главного кормильца семьи, когда мужчины мигрируют для работы, а также более низкая мобильность. Отсутствие права собственности на имущество среди женщин ослабляет их доступ к финансам и контроль финансов из-за неспособности женщин предоставить залог банку.

По сведениям банков, объем получения льготных займов невелик, так как суммы субсидированных займов являются небольшими и качество бизнес-планов является несоответствующим. Кредитные продукты, предоставляемые в поддержку молодежного предпринимательства, представляют собой в основном микрозаймы в размере до 63 миллионов сум (стократный размер минимальной заработной платы) (Блок 3). Конечно, этой суммы может быть недостаточно для ведения полноценного доходного бизнеса. Однако следует отметить, что некоторые молодые предприниматели, особенно женщины, часто предпочитают небольшие займы для повышения шансов их погашения. В результате, эти микрозаймы приводят к запуску индивидуальных предприятий, чем к найму дополнительных работников. С другой стороны, коммерческие банки крайне осторожны в кредитовании молодежных предприятий, с учетом сопутствующих рисков. По данным представителей банков, основной причиной этого феномена являются слабые бизнес-планы, представляемые потенциальными молодыми предпринимателями. Следовательно, коммерческие банки сталкиваются с проблемой недостаточного использования средств и не реализуют целевые показатели правительственных программ.

Блок 3: Субсидированные микрозаймы и доступ к капиталу для предпринимателей

В соответствии со своим приоритетом по созданию рабочих мест, с 2017 года Правительство Узбекистана разработало механизм субсидированного микрофинансового кредитования для поддержки предпринимательства (в 2019 году на программы микрофинансирования было выделено 7 триллионов сум, что эквивалентно 816,5 миллионам долларов США).[72] Программа «Каждая семья – предприниматель» является наиболее крупной программой субсидированного кредитования, которая была запущена в 2018 году и продлена в 2019 году.[73] Программы субсидированного кредитования реализуются через государственные банки и преимущественно «в натуральной форме» в том плане, что заемщики получают не

[72] Также из бюджета поддерживаются кредитные субсидии (помимо прочего), выделяемые другим субъектам, таким как Фонд молодежи (500 миллиардов сум в 2019 году), Фонд содействия занятости (300 миллиардов сум в 2019 году), а также Фонд социального развития (500 миллиардов сум в 2019 году).

[73] 7 основных программ субсидированного кредитования включают: «Каждая семья – предприниматель», «Молодежь – наше будущее», «Развитие ремесла», «Фермерская программа», «Создание рабочих мест и предпринимательство», «Поддержка женщин и семьи», а также «Фонды местных хокимиятов».

сумму займа, а товар, приобретенный с использованием суммы займа (из списка заранее одобренных товаров, оборудования или скота). Молодежь принадлежит к большинству целевых групп, получающих пользу от субсидированных займов в рамках различных государственных программ. Основной ориентированной на молодежь программой является программа «Yoshlar – Kelajagimiz» («Молодежь – наше будущее»).[74]

За рамками программ кредитования предприниматели могут получить доступ к микрокредитованию через коммерческие банки и микрофинансовые учреждения. Опять же, данный сектор является в основном государственным и включает 42 микрокредитные организации и 55 ломбардов, наряду с 29 коммерческими банками и государственными банками, предлагающими микрофинансовые услуги.

Существует три основных продукта в области микрофинансирования: (i) микрозаймы физическим лицам в размере до 100 минимальных заработных плат, (ii) микрокредит зарегистрированным предприятиям или предпринимателям в размере до 1000 минимальных заработных плат, а также (iii) микролизинг зарегистрированным предприятиям или предпринимателям в размере до 2000 минимальных заработных плат.

Субсидированные займы выдаются по предписанным процентным ставкам в размере 8% (или ниже). Государственные микрокредитные организации (например, «Микрокредитбанк») могут предлагать другие микрозаймы или микрокредиты по ставке ниже их ставки рефинансирования (т.е., ниже 16%). Частные микрокредитные организации обычно начисляют более высокие процентные ставки в связи со стоимостью финансирования и своими рисками. Процентные ставки по микрозаймам в среднем составляют 62%, а средние ставки по микрокредитам и микролизингу – 48%. Доступ к коммерческим банкам является низким вследствие высоких залоговых требований.

Основными вызовами для предпринимателей, нуждающихся в доступе к капиталу, является отсутствие финансовых продуктов, адаптированных к их потребностям (в частности, в случае программ субсидированного кредитования, которые не могут обеспечить потребность в оборотном капитале), а также залоговые требования (для коммерческих займов). Предприниматели сталкиваются с «кризисом кредитования» на рынке в условиях ограниченного частного микрофинансового сектора, который не растет из-за конкуренции со ставками по субсидированным займам и еще не начал кредитование с альтернативными вариантами в части залоговых требований (например, анализ денежных потоков и кредитоспособности для управления риском).

Источник: IFC (2019).

Доступность и ненадлежащие практики кредитования ограничивают доступ к и использование микрозаймов. Займы, выданные в рамках программ субсидированного кредитования, должны предоставляться по низким процентным ставкам (8 процентов годовых или ниже), и без требования о залоге. Однако большинство опрошенных молодых людей, обратившихся за получением льготных займов, заявило, что им были предложены займы по более высоким ставкам, в качестве обычных коммерческих займов. Еще одним барьером, ограничивающим полноценное использование займов потенциальными молодыми предпринимателями, является их «натуральный» характер, так как сумма займа напрямую перечисляется на счета торговых компаний и поставщиков товаров за покупку оборудования или других товаров и сырья, а не

[74] См. сноску 71 по указу и соответствующим положениям.

предоставляется напрямую молодым предпринимателям. Таким образом коммерческие банки исключают риск ненадлежащего использования займа. С другой стороны, компании-поставщики продают товары или оборудование по значительно завышенным ценам, что зачастую делает предполагаемый бизнес нерентабельным. Наконец, молодежь жалуется на недобросовестные практики и коррупцию со стороны работников банков. Эти проблемы особенно актуальны в сельской местности, где количество банков ограничено.

Города и полугородские районы считаются более подходящими для молодежного предпринимательства. В целом, результаты исследования показывают, что программы, направленные на поддержку молодежного предпринимательства, более эффективно реализуются в городах. По сравнению с другими городами, в Ташкенте имеются наилучшие условия для ведения бизнеса из-за размера рынка и более развитых финансовых институтов. Такие условия обеспечиваются, прежде всего, сравнительно большим объемом выделяемых ресурсов, а также более серьезным отношением к мониторингу реализации этих программ.

Разочарование

Разочарование среди молодежи растет. Несмотря на то, что городская молодежь обычно намного более активно высказывается о своих трудностях и устремлениях и находится на виду при поиске работы, миллионы молодых людей и женщин в сельских и полугородских районах стараются найти работу и в итоге разочаровываются. В отличие от безработных, которые продолжают искать возможность, разочарованные люди готовы работать, но не ищут работу по причинам, не связанным с рынком труда (например, неудача в поиске подходящей работы в прошлом, нехватка опыта или убежденность в том, что доступных рабочих мест нет), вследствие чего они выходят с рынка труда и становятся неактивными. Некоторые молодые люди становится неактивными по причине потери надежды на трудоустройство, особенно, в сельской местности. Официальные данные ОБДХ за 2017 год не позволяют нам количественно оценить степень разочарования, поскольку данный аспект не был охвачен опросником. По данным обследования L2CU за 2018 год, уровень разочарования в Узбекистане составляет 5 процентов в возрастной группе 15-24 лет в сравнении с менее чем 2,5 процента в соседних странах региона ЕЦА (Диаграмма 5).[75]

Экономическая неактивность наблюдается главным образом среди молодых женщин, в основном, из-за обязанностей по уходу за членами семьи и работы по дому. Сообщенными причинами неактивности среди женщин является работа по дому, уход за детьми и пожилыми членами семьи. Скудный доступ к услугам детских садов, особенно в сельской местности. Согласно результатам обсуждений в фокус-группах, в то время, как неактивность среди женщин является культурной нормой, неактивность среди мужчин (в роли кормильцев) неприемлема. Участники также признают, что экономическая неактивность молодых женщин приводит к раннему браку и материнству и практически лишает молодую женщину ее планов в области трудоустройства и получения образования.

[75] В сноске 40 приведены определения измерения.

4. Наем молодежи: Что ищут работодатели? Что ищет молодежь?

Данный раздел и следующий раздел основаны на результатах количественных данных, полученных от 560 работников малых, средних и крупных компаний в 6 регионах (Всемирный банк (2021)). Результаты являются репрезентативными для зарегистрированных компаний (выборка из реестра предприятий), в разбивке по размеру компаний, секторам (3 агрегированных сектора) и областям (Ташкентская область в сравнении с 5 другими областями). Данные были собраны в ходе телефонных опросов в период с декабря 2020 года по март 2021 года. В Приложении 2 более подробно представлена выборка и методология.

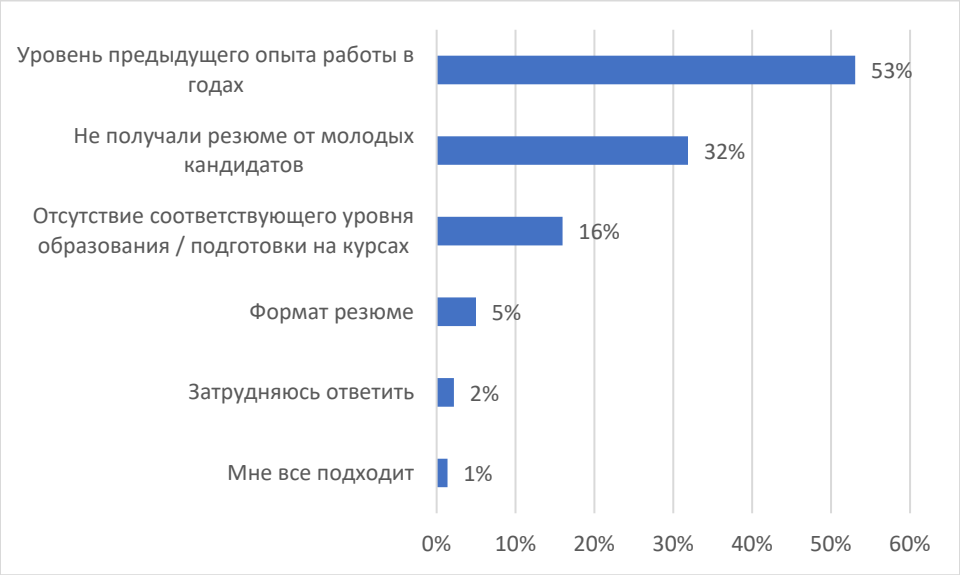
Вызовы в области найма молодых работников

Основной вызов, с которым сталкиваются работодатели при найме молодых людей, связан с ограниченной готовностью молодежи работать из-за отсутствия опыта работы и требуемых навыков. Недостаток требуемых навыков и нехватка опыта работы являются основными препятствиями для найма, сообщенными работодателями (69 процентов компаний, Диаграмма 12). В действительности, отвечая на вопрос о том, как они воспринимают заявления молодежи о приеме на какие-либо должности (например, просматривая их резюме), рекрутеры также подчеркивают отсутствие предыдущего опыта работы как основную причину, по которой молодежь менее конкурентоспособна, а также отсутствие соответствующего уровня образования (Диаграмма 13). Молодежь, опрошенная в фокус-группе, также сообщает, что основным ограничением для доступа к трудоустройству в частном секторе является требование о наличии предыдущего опыта работы, связанного с должностью. Отсутствие соответствующего уровня образования, определяемое рекрутерами в резюме молодых людей, может толковаться либо как то, что образовательные учреждения не предоставляют надлежащие навыки для имеющихся рабочих мест, либо как то, что молодежь продолжает учебу по направлениям, которые не пользуются достаточно высоким спросом у работодателей.

Диаграмма 12: Ограничения, с которыми сталкиваются компании при найме молодых работников (% компаний, сообщивших об ограничении)

Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2.

Диаграмма 13: Причина отклонения заявок на работу, полученных от молодых кандидатов (% компаний)



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2.

Недостаток надлежащих технических навыков и базового образования среди работников, особенно среди молодежи, сообщается в качестве второго наиболее серьезного ограничения в области труда для развития компаний после высоких налогов на заработную плату (взносы на социальное страхование). Несоответствие навыков требованиям является не только ограничивающим фактором при найме молодежи, но и приводится также в качестве второго связанного с персоналом ограничения для компаний, которые стараются развиваться. Примерно одна треть компаний сообщает о «не соответствующих требованиям общих навыках» и «не соответствующих требованиям технических навыках» среди своих трех основных ограничивающих факторов в части работников (труда), препятствующих росту (Диаграмма 14). Отсутствие опыта работы также сообщается как важный ограничивающий фактор, с которым сталкивается треть компаний. Наряду с навыками и опытом работы, основным ограничивающим фактором для развития компаний по-прежнему остается уровень налогов на заработную плату (40 процентов компаний), в соответствии с Обследованием предприятий от 2019 года[76] (см. Блок 4).

[76] Несмотря на то, что вопрос не является напрямую сопоставимым (измерение общих ограничений для развития в Обследовании предприятий Узбекистана (Всемирный банк, 2019b) в сравнении с трудовыми ограничениями в Обследовании предприятий по факторам, ограничивающим трудоустройство молодежи (Всемирный банк, 2021), налогообложение является наибольшим препятствием в инвестиционном климате для ведения бизнеса, которое отмечают в качестве препятствия 23% компаний.

Блок 4: Налоговые ограничения компаний и налоговая реформа 2019 года

Компании рассматривают налоги на заработную плату в качестве основного ограничения среди связанных с персоналом ограничений (на основании Обследования предприятий по факторам, ограничивающим трудоустройство молодежи от 2021 года), а также среди всех препятствий в инвестиционном климате (на основании Обследования предприятий от 2019 года).

Уровень налогов на заработную плату не является чрезмерным для региона (отчет «Doing Business 2020») и, в целом, снизился после введения нового Налогового кодекса в 2019 году. Место Узбекистана в рейтинге «Doing Business» по показателю «общая ставка налогов и взносов (% от прибыли)», который также включает НДС, налоги с продаж и налоги на рабочую силу, составляет 31 процент, что является средним показателем по региону (отчет «Doing Business 2020»). В соответствии с новым Налоговым кодексом, введенным в действие в 2019 году, уплачиваемые работодателями взносы уменьшились с 25 до 12 процентов для крупных частных компаний и с 15 до 12 процентов для малых частных компаний и микрофирм (в то же время оставаясь на уровне 25 процентов для государственных предприятий). Целью реформы являлось сокращение неформального сектора и поощрение развития частного сектора. Однако, исходя из нашего Обследования предприятий по факторам, ограничивающим трудоустройство молодежи, это существенно не повлияло на восприятие работодателей. Поскольку имеются другие налоги на заработную плату брутто, удерживаемые работодателями, возможно также, что работодатели в нашем опросе воспринимают общие ставки налогов и поэтому сообщают о них как об основном ограничивающем факторе. В частности, налог на доходы физических лиц удерживается работодателями с заработной платы брутто работников по плоской шкале ставки в 12%. Заработные платы брутто должны быть высокими для поддержания конкурентоспособного чистого заработка работников. Безусловно, наш опрос показывает, что (чистая) заработная плата является ключевым фактором для привлечения и сохранения работников.

Взносы на социальное страхование, уплачиваемые работником:

До реформы 2019 года:

- Размер взноса на социальное страхование составлял 8% от заработной платы брутто, уплачивался во Внебюджетный пенсионный фонд, удерживался работодателем.
- Взнос в размере 2% поступал из суммы налога на доходы физических лиц (НДФЛ) на индивидуальный накопительный пенсионный счет. Следует отметить, что до реформы ставки НДФЛ были прогрессивными, от 0% до 23%.

После реформы 2019 года

- Взнос на социальное страхование отменен.
- Размер взноса, перечисляемого на индивидуальный накопительный пенсионный счет, был уменьшен до 0,1% (от трудового дохода). Взнос вычитается из НДФЛ и удерживается работодателями.

Взносы на социальное страхование, уплачиваемые работодателями:

До реформы 2019 года:

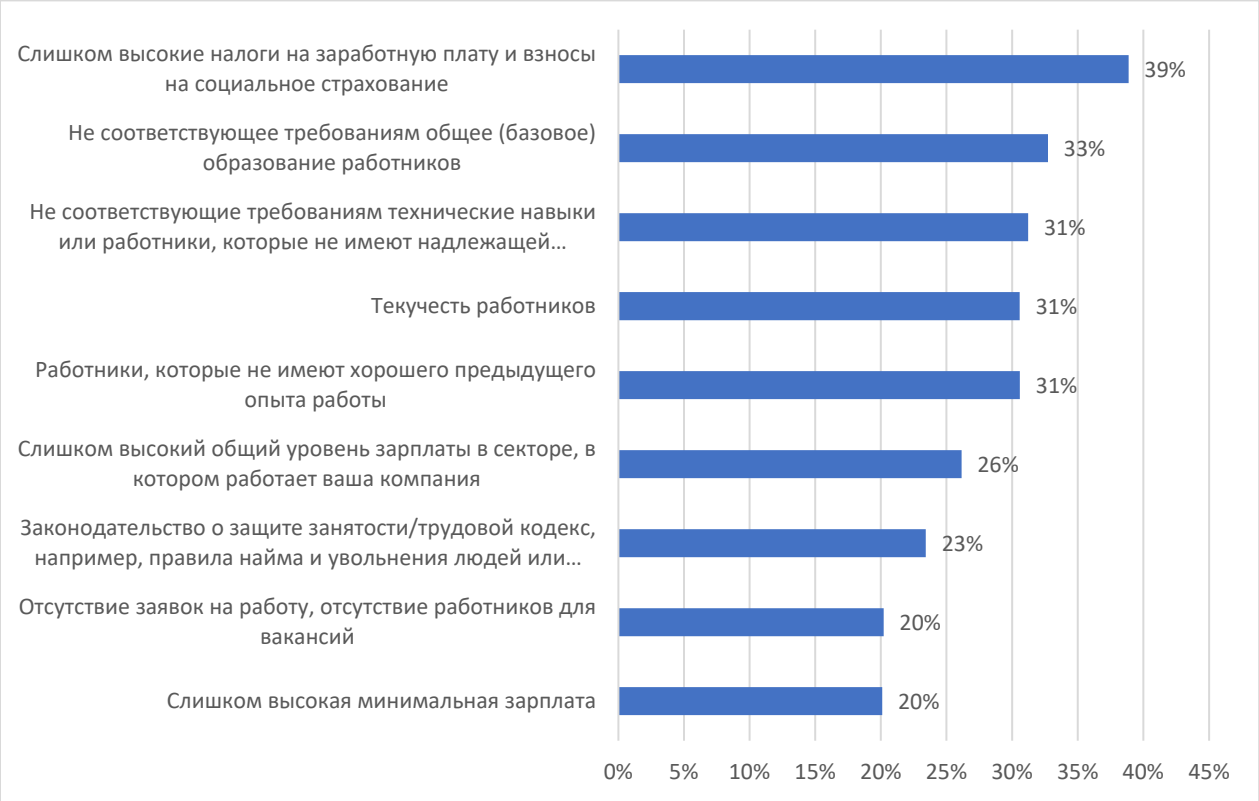
- Единый социальный платеж составлял 25% от фонда заработной платы для всех компаний и 15% для микропредприятий и малых частных предприятий, включая сельскохозяйственных работников.
- Обязательные взносы в Государственный целевой фонд в размере 3,2% от валовой выручки, из которых 1,6% уплачивается во Внебюджетный пенсионный фонд (социальное страхование), 1,4% в Республиканский дорожный фонд, а оставшаяся часть – во Внебюджетный фонд развития материально-технической базы образовательных и медицинских учреждений.

После реформы 2019 года:

- Единый социальный платеж (переименованный в 2020 году в Социальный налог) был уменьшен до 12% от фонда заработной платы и подлежит уплате в Пенсионный фонд для всех частных компаний (вне зависимости от размера), включая новые категории налогоплательщиков, индивидуальных предпринимателей и их работников, членов семейных предприятий, фермерские хозяйства и кустарные мастерские, и остался на уровне 25% для госпредприятий. Из них 0,1% поступает в Фонд содействия занятости, покрывая пособия по безработице и АПРТ.
- Обязательный взнос в Государственный целевой фонд был отменен.

Источник: Всемирный банк (2020g) и Всемирный банк (2019).

Диаграмма 14: Воспринимаемые связанные с персоналом ограничения для развития компаний (% компаний, отмечающих ограничение как важное или серьезное)



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Процент компаний, отмечающих, что ограничение является важным или серьезным, для каждого из девяти указанных выше ограничений. Данный вопрос основан на опросе STEP.

Еще один вызов, с которым сталкиваются работодатели при найме, заключается в высоких ожиданиях молодежи относительно заработной платы. Чрезмерно высокие ожидания относительно заработной платы являются вторым основным вызовом, с которым сталкиваются компании, пытаясь нанять молодежь (62 процента компаний, Диаграмма 12). Этот факт также находит свое отражение в обсуждении условий договора, которое рекрутеры проводят с молодыми

кандидатами. Восемьдесят два процента компаний сообщают, что молодежь старается обсудить заработную плату, тогда как другие аспекты договоров обсуждаются намного меньше (например, вторым по частоте предметом переговоров является продолжительность рабочего дня – сообщают лишь 27,5 процента компаний). Несмотря на то, что нам не известна доля предложений компаний, отклоненных по причине того, что предлагаемая зарплата является слишком низкой в сравнении с ожиданиями кандидата, наиболее распространенной причиной, по которой молодежь оставляет работу, является «переманивание» их другими компаниями, за которой следует низкий уровень заработной платы[77]. Исходя из этих фактических данных, заработная плата, с большой вероятностью, играет важную роль в привлечении и удержании работников. Этот вывод соответствует результатам обсуждения в фокус-группах, описанным в предыдущем разделе. Заработная плата считалась для молодых людей основным приоритетом при рассмотрении будущей работы, значительно более важным, чем интерес к профессии, одинаково для мужчин и для женщин. Что интересно, это также относится к выводу о том, что основным источником мотивации для работников являются денежные стимулы, такие как повышение зарплаты[78].

Тем не менее, молодые люди являются привлекательными кандидатами для работодателей, которые ценят их мотивацию и желание учиться (в отличие от технических навыков). Несмотря на вызовы, молодежь остается привлекательной для работодателей. В действительности, большинство опрошенных работодателей хотели бы видеть больше молодежи среди претендентов на рабочие места (65 процентов компаний). Работодатели ценят мотивацию и желание молодежи учиться – две сильные стороны, о которых сообщила, по меньше мере, половина компаний – а также способность молодежи адаптироваться к условиями работы (23 процента компаний, Диаграмма 15). Восприятие работодателями сильных сторон молодежи различается в зависимости от вида компаний. Навыки владения компьютером, обычно рассматриваемые среди молодых работников как актив, в целом, не упоминаются в качестве основной сильной стороны (лишь 16 процентов компаний отмечают их), хотя такие навыки больше ценятся среди компаний, испытавших положительный рост (21 процент таких компаний), а также компаний, работающих в

[77] Этот вывод соответствует данным пилотного опроса, проведенного МЗТО в 2019 году. Предложение другой работы является второй сообщаемой причиной для увольнения молодежи, после семейных обстоятельств (МЗТО, 2019).
[78] МЗТО (2019).

розничном секторе (20 процентов компаний в этом секторе).[79][80] Аналогичным образом, тот факт, что молодежь получила относительно «современные» знания в процессе своего обучения, в целом, не упоминается всеми компаниями, но чаще отмечается в качестве преимущества перед другими работниками компаниями, ориентированными на международную деятельность (19 процентов таких компаний), а также в других секторах услуг (22 процента компаний в секторе услуг).[81]

[79] База обследования позволяет сообщить статистически репрезентативные оценки для трех секторов, использованных для выборки, определение которых основано на классификации согласно КВЭД (Классификатор видов экономической деятельности). Производственный и строительный секторы соответствуют КВЭД C и F. Оптовая и розничная торговля соответствуют КВЭД G (указан как «розничная торговля» на диаграммах). Секторы «другие услуги» (указаны как «другие услуги» на диаграммах) соответствуют транспорту и хранению (КВЭД H), жилью и общественному питанию (КВЭД I), информации и связи (КВЭД J), финансовой и страховой деятельности (КВЭД K), услугам в сфере недвижимости (КВЭД L), профессиональной, научной и технической деятельности (КВЭД M), услугам по управлению и поддержке (КВЭД N), образованию (КВЭД P), здравоохранению и социальным услугам (КВЭД Q), искусству и развлечениям (КВЭД R), а также другим услугам (КВЭД S). Сельское хозяйство, горнодобывающая промышленность, электроэнергетика и водоснабжение (КВЭД A, B, D и E) были исключены из базы. Следует отметить, что, хотя компании государственного сектора (госпредприятия) не были исключены из базы (информация в базе отсутствует), они составляют лишь 3% респондентов.

[80] Компании с положительным или стабильным ростом (относительно компаний с отрицательным ростом) испытали повышение или стабильный объем продаж в месяце, предшествующем опросу, в сравнении с предыдущим годом (соответственно, снижение объема продаж). Компании с положительным ростом составляют 48% опрошенных компаний.

[81] Ориентированные на международную деятельность компании сообщают, по меньшей мере, об одном коммерческом договоре с иностранной компанией на приобретение их товаров или услуг (с 2019 года). Они представляют 19,5% опрошенных компаний и в основном сконцентрированы в Ташкентской области, среди более крупных компаний (> 20 работников), а также компаний в розничном секторе.

Диаграмма 15: Отмеченные сильные стороны молодых работников (% компаний)

Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Компании отметили до трех сильных сторон, которые они заметили среди молодых кандидатов (вне зависимости от того, трудоустраивают они молодежь или нет). В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов.

Каналы поиска работы для молодежи и работодателей

Неформальные каналы (межличностные отношения и социальные связи), являются основным каналом, используемым компаниями для найма работников. Работодатели в основном полагаются скорее на неформальные каналы, подкрепленные доверием, чем на открытый поиск кандидатов. Использование знакомых и личных связей остается основным каналом для поиска кандидатов на должность: 66,5% компаний сообщают о его использовании. Другие каналы для подбора персонала не используются более, чем одной третью компаний (Диаграмма 16). Это является ограничивающим фактором для всех видов компаний, и доля достигает даже 76 процентов среди компаний, ориентированных на международную деятельность, и 75 процентов среди компаний, испытавших положительный рост. Низкое использование формальных каналов (например, объявления в сети Интернет, социальных сетях или бумажные объявления, находящиеся в открытом доступе) еще больше ухудшает положение тех, кто не имеет хороших связей, особенно молодежи (среди всех соискателей), и еще в большей мере людей из более бедных семей.

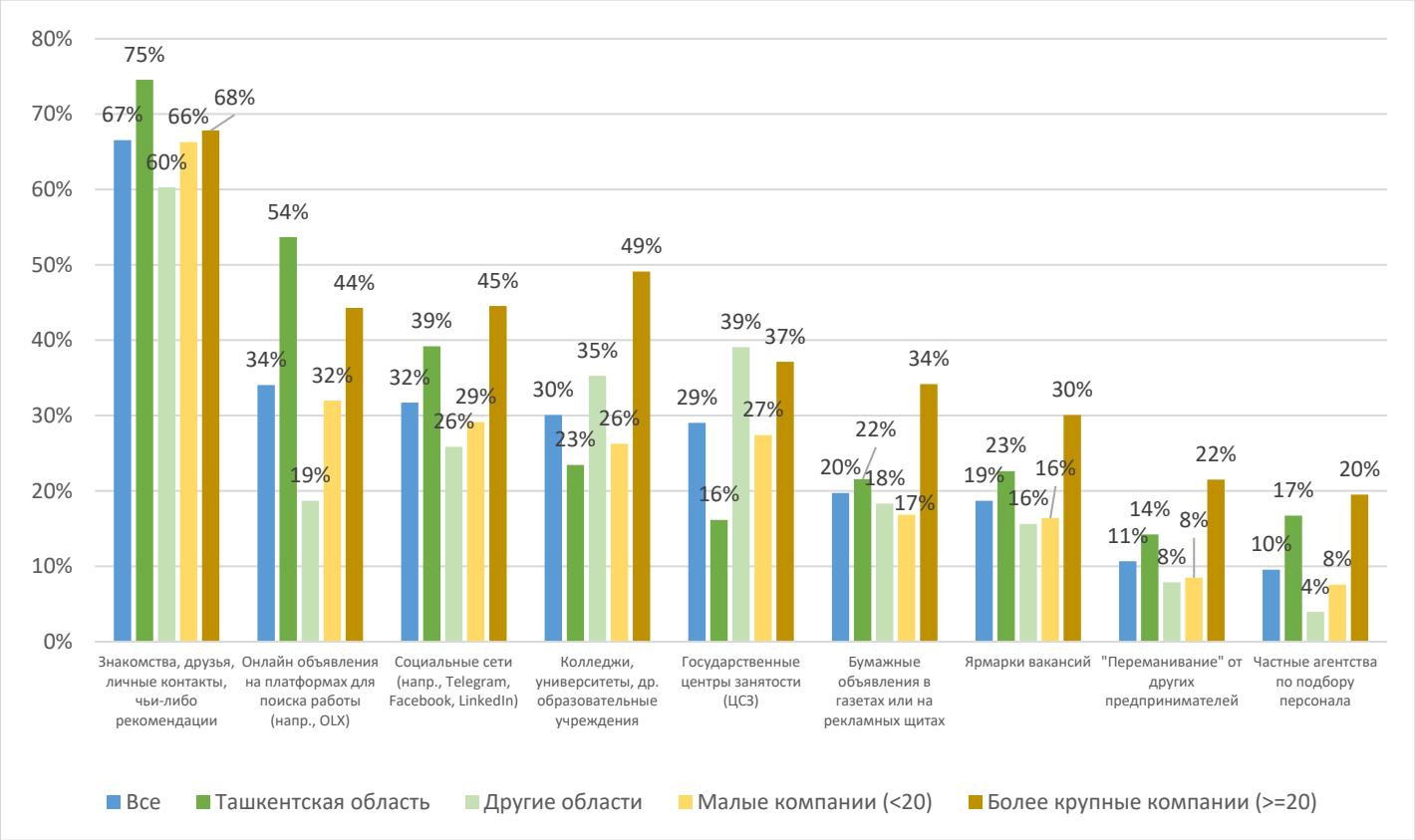
Несмотря на то, что неформальные каналы преобладают среди всех видов компаний, использование других методов подбора персонала различается в зависимости от размера

компаний, а также в разных регионах и секторах. Помимо неформальных каналов, малые компании сообщают о низком уровне использования других каналов для подбора персонала, особенно, в сравнении с более крупными компаниями (Диаграмма 16).[82] Разница особенно велика, когда дело касается использования образовательных учреждений для поиска кандидатов (более крупные компании используют такой способ вдвое чаще) или использования социальных сетей и бумажных объявлений. В Ташкентской области значительно большая доля компаний полагается на размещение вакансий в сети Интернет на порталах по поиску работы (более половины компаний, тогда как в других регионах этот показатель составляет менее 20 процентов) или, в меньшей степени, на использование социальных сетей (Диаграмма 16). Использование услуг частных агентств по подбору персонала[83] также более распространено в Ташкенте (в среднем, в четыре раза больше компаний сообщают об их использовании в Ташкентской области). И наоборот, более высокая доля компаний в других областях, кроме Ташкентской, полагается на государственные Центры содействия занятости при МЗТО для подбора персонала (39 процентов компаний в областях, более чем вдвое больше, чем в Ташкентской области) или на образовательные учреждения для поиска новых работников (35 процентов компаний, при этом лишь 23 процента из них находится в Ташкентской области). Производственные и строительные компании больше полагаются на ЦСЗ (40 процентов из них), чем компании в секторе розничной торговли, которые сообщают об очень редком использовании услуг ЦСЗ (лишь 11 процентов компаний). Компании в других секторах услуг обычно полагаются на социальные сети (главным образом, telegram и Facebook), ярмарки вакансий и частные агентства по подбору персонала и сообщают о «переманивании» работников из других компаний более часто, чем компании, работающие в других секторах (Диаграмма 17).

[82] **Малыми компаниями** являются компании со штатом менее 20 сотрудников. В Узбекистане они иногда называются микрофирмами, хотя включают компании с более чем 5 сотрудниками, тогда как традиционно микрофирмами называются компании, имеющие до 5 сотрудников. Малые компании составляют 85% компаний (средневзвешенный показатель – они составляют 47% из выборки). **Более крупными компаниями** являются компании со штатом 20 или более сотрудников. В Узбекистане они соответствуют категориям «малые фирмы» (от 20 до 49 сотрудников) и «крупные компании» (50+ сотрудников). В Узбекистане отсутствует официальная категория «средние компании». Более крупные компании составляют 15% компаний (средневзвешенный показатель – они составляют 53% из выборки), из которых крупными компаниями являются 3% (средневзвешенный показатель – они составляют 8% из нашей выборки) (Всемирный банк, 2021).

[83] Частные агентства занятости были созданы в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О частных агентствах занятости» № ЗРУ-501 от 16 октября 2018 года.

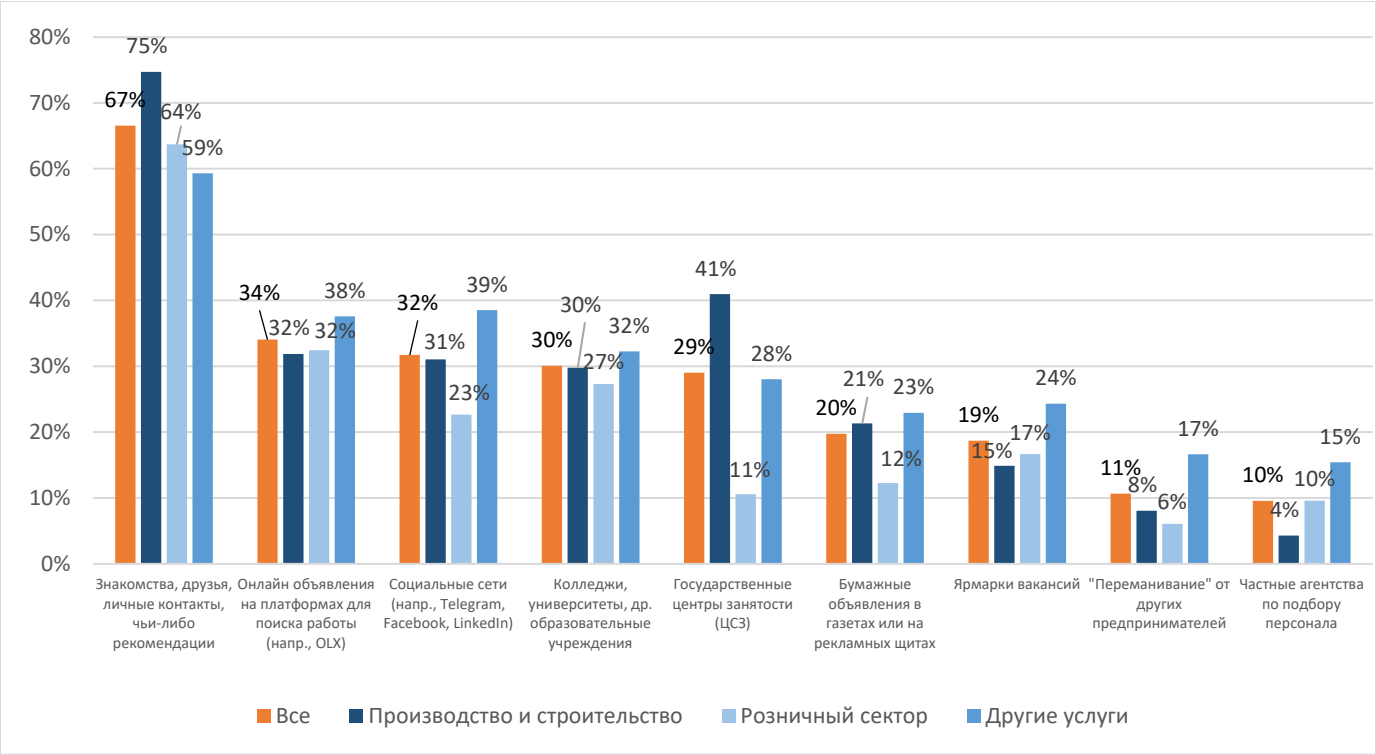
Диаграмма 16: Каналы для подбора персонала, используемые работодателями, в разрезе размеров компаний и в разрезе регионов (% компаний, сообщающих об использовании этого канала)



Источник: Всемирный банк (2021).

Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Другие области включают Бухарскую, Кашкадарьинскую, Хорезмскую, Самаркандскую и Ферганскую. В сноске 82 приведены определения размеров компаний. Процент компаний, сообщивших по каждому каналу информацию о том, используют ли они его для подбора персонала или нет.

Диаграмма 17: Каналы для подбора персонала, используемые работодателями, в разрезе секторов (% компаний, сообщивших об использовании этого канала)



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. Процент компаний, сообщивших по каждому каналу информацию о том, используют ли они его для подбора персонала или нет.

Личные связи также являются основным каналом поиска работы, используемым молодежью. Со своей стороны, молодежь осознает это и ищет работу в основном через личные связи (родственники, знакомые, друзья). Преобладание личных связей в качестве основного источника информации объясняется сильными семейными связями и межличностными отношениями среди узбекского народа, а также ограниченным количеством хороших вакансий и, следовательно, приданием им большого значения. Следующими способами поиска работы, наиболее часто используемыми молодежью, являются онлайн способы (порталы для поиска работы, такие как OLX, Telegram-каналы и боты) и активное налаживание связей с работодателями напрямую. Молодежь находит поиск работы онлайн довольно эффективным, но признает, что Telegram-каналы и боты являются ненадежными. Однако в сельской местности онлайн способы используются намного меньше, поскольку вакансии в сельской местности практически не публикуются посредством таких каналов. Этот результат соответствует данным компаний, сообщающих о более редком использовании порталов для поиска работы и социальных сетей в других областях, кроме Ташкентской (Диаграмма 16). Молодежь сообщает о том, что прямой контакт с работодателями является крайне неэффективным, но используется как последний шанс, особенно в условиях нехватки вакансий.

Важная роль личных связей в поиске работы ограничивает социальную мобильность. Молодежь сообщает о том, что работодатели чаще предпочитают «своих собственных кандидатов» для имеющейся вакансии, а не наиболее подходящих кандидатов. Конечно, этот социальный фактор рынка труда ограничивает возможности трудоустройства для молодых соискателей из бедных семей, социальные связи которых, как правило, редко ведут к лицам, ответственным за принятие решений. Таким образом, молодежь из бедных семей обладает меньшими возможностями для трудоустройства и имеет призрачные шансы разрушить цепь социальных факторов, определяющих состояние бедности.

Вторым каналом для подбора персонала, используемым работодателями, являются онлайн порталы для поиска работы, которые использует треть опрошенных работодателей, в основном, в Ташкентской области. Как подчеркивалось выше, частные онлайн порталы для поиска работы, в основном, используются компаниями в Ташкентской области (Диаграмма 16) и немного больше используются компаниями в секторах других услуг (Диаграмма 17). Основные частные порталы для поиска работы включают Olx.uz, Rabota.uz, Headhunters и Uzjobs (которые преимущественно собирают вакансии на территории города Ташкента). Также имеется государственный портал, который представляет собой официальную онлайн базу данных вакансий Узбекистане, ish.mehnat.uz, управляемую МЗТО и созданную главным образом для безработных, зарегистрированных в Центрах содействия занятости, в которой охвачены вакансии по всей стране. Государственные и частные (зарегистрированные) компании обязаны предоставлять свои вакансии в систему Единой национальной системы труда (ЕНСТ), которая впоследствии размещает их вакансии на портале ish.mehnat.uz[84]: по закону, за неразмещение имеющихся вакансий на руководителей налагается штраф. Частные порталы для поиска работы являются более удобными в пользовании как для компаний, так и для соискателей в плане процесса регистрации, а также потому что компании могут напрямую связаться с соискателями.[85] Молодежь считает частные порталы для поиска работы наиболее эффективными каналами для этой цели. Крупнейшим частным порталом для поиска работы является сайт olx.uz. Он популярен среди молодежи, поскольку постоянно обновляется; на нем очень легко зарегистрироваться, а также проще связаться с работодателями, чем на всех остальных порталах для поиска работы (как для квалифицированных, так и для неквалифицированных работников для краткосрочного или долгосрочного трудоустройства). Эпизодические обсуждения с компаниями показывают низкую информированность о портале ish.mehnat.uz как о способе поиска кандидатов.

Государственный (и основной) портал вакансий не известен молодежи или не используется ею. Среди молодежи, принявшей участие в обсуждениях в фокус-группах, кроме 2-3 людей, никто не знал о портале ish.mehnat.uz. По словам опрошенных экспертов, сайт не является популярным, потому что публикует в основном вакансии по низкооплачиваемым должностям, требующим невысокого уровня навыков; публикуется очень мало вакансий по работе в сельской местности, а также по специальностям, требующим наличия высшего образования (например, врачи, юристы и агрономы, которые не нуждаются в порталах для поиска работы, потому что они востребованы и

[84] В 2020 году до пандемии на сайте было размещено более 34 000 объявлений. По состоянию на 3 июня 2021 года, на сайте было зарегистрировано 33 980 онлайн объявлений (размещенных в период с 5 мая по 3 июня).
[85] В настоящее время МЗТО разрабатывает улучшенную версию портала для поиска работы (ish2.mehnat.uz), которая будет предлагать новый функционал, включая подачу резюме самостоятельно зарегистрированными соискателями, а также возможность просмотра резюме и заявлений работодателями в режиме онлайн.

среди них практически нет безработицы). Регистрация является сложной и требует предоставления всей персональной информации, в том числе, номера налогоплательщика. По словам опрошенных экспертов, еще одним ограничением портала является то, что компании несвоевременно обновляют информацию о вакансиях. Соответственно, многие вакансии на сайте ish.mehnat.uz фактически уже заняты.

Компании имели ограниченное взаимодействие с образовательными учреждениями для подбора персонала. Несмотря на то, что у профессионально-технических колледжей имеются обязательные соглашения с работодателями и местными органами власти, взаимодействие ограничено не только в части подбора персонала, но также и в отношении разработки и содержания программ по развитию навыков, пересмотров учебных программ и практической подготовки. Только 30 процентов компаний сообщают о подборе персонала через колледжи, университеты и другие образовательные учреждения. Партнерство с другими образовательными учреждениями и сильные связи между образовательными учреждениями и частным сектором являются способом содействия трудоустройству молодежи. С точки зрения компаний эти связи кажутся слабыми.

5. Молодежь на работе: Что можно улучшить?

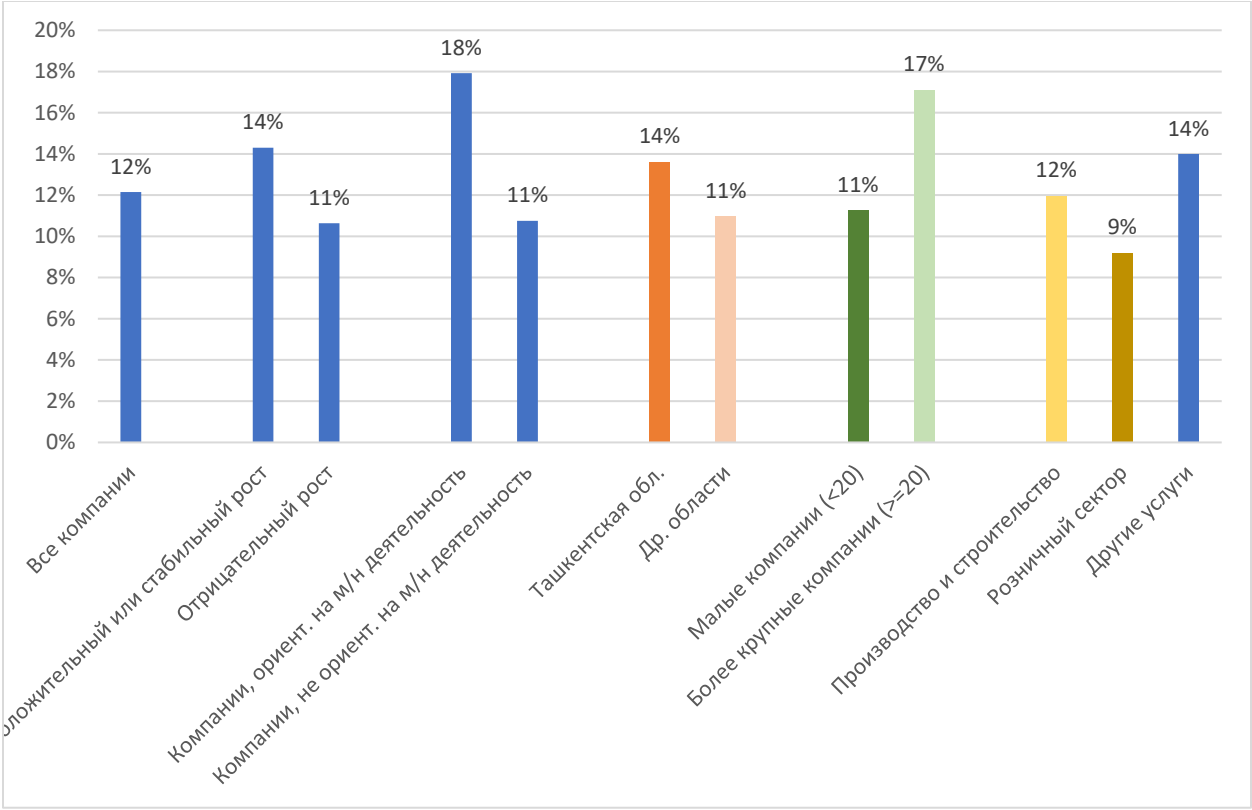
Где работает молодежь?

Только в каждой третьей компании есть хотя бы один молодой работник, и молодежь составляет 12 процентов от общей производственной рабочей силы в Узбекистане. На дату проведения обследования (январь-февраль 2021 года) только 29 процентов узбекских компаний сообщили о найме хотя бы одного молодого человека. Молодежь составляет 12 процентов производственной рабочей силы.[86] Для сравнения, работники женского пола присутствуют в 69 процентах компаний, но они недостаточно представлены в составе рабочей силы (см. Блок 5). Среди компаний с молодыми работниками среднее количество молодых работников составляет 3,9 молодого человека на компанию. Однако это скрывает тот факт, что в большинстве компаний мало молодых работников: на самом деле 45% из компаний имеют в штате только одного молодого работника.[87] Как показано на Диаграмма18, молодежь больше представлена в компаниях, ориентированных на международную деятельность (18 процентов их персонала) и в более крупных компаниях (17 процентов их персонала). Для сравнения, на Диаграмма 19 показано, каким образом молодые работники распределены по компаниям (в совокупности). Две трети молодых работников заняты в компаниях, работающих в Ташкентской области, а также в компаниях, работающих в секторах других услуг. На более маленькие компании (со штатом менее 20 сотрудников) приходится такая же доля молодых работников, как и на более крупные компании (более 20 сотрудников), что связано с большим количеством малых компаний в экономике (они составляют 85% компаний). В компаниях, управляемых женщинами, молодые люди работают чаще, чем в компаниях, где руководителями являются мужчины (Блок 6). И наконец, молодежь в основном занята в инженерных, технических или других профессиональных областях, и редко занимает руководящие или административные должности. В этом нет ничего удивительного, учитывая невысокий уровень профессионального опыта у молодежи.

[86] В качестве производственной рабочей силы мы рассматриваем работников, данные по которым предоставлены компаниями по разным видам профессий (руководители, технические специалисты, офисные служащие). Молодежь составляет 42% производственной рабочей силы в компаниях с молодыми работниками по сравнению с 12% во всех компаниях.

[87] Распределение молодежной рабочей силы смещено вправо, где основную долю составляет небольшое количество молодых рабочих в каждой компании. В действительности, среди компаний с молодыми сотрудниками 45% имеют только одного молодого работника; 19% – двух молодых работников, 11% – трех работников, а остальные 25% – более трех молодых работников.

Диаграмма18: Доля молодых работников в рабочей силе по видам компаний, размеру компаний, регионам и секторам (% компаний)

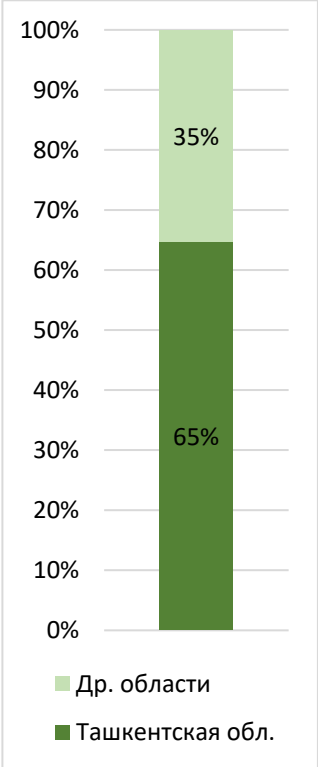


Источник: Всемирный банк (2021).

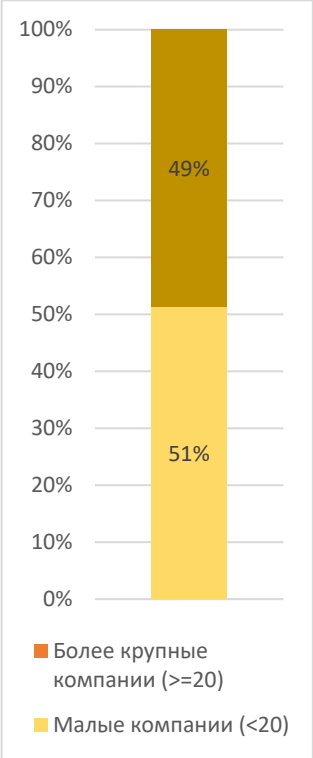
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Среди других областей: Бухарская, Кашкадарьинская, Хорезмская, Самаркандская и Ферганская. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. В сноске 82 приведены определения размеров компаний.

Диаграмма 19: Распределение молодежной рабочей силы по регионам, по размеру компаний и по секторам

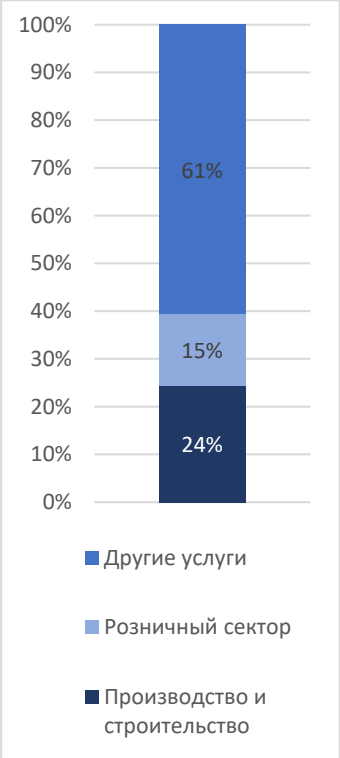
A. По регионам



B. По размеру компаний



C. По секторам



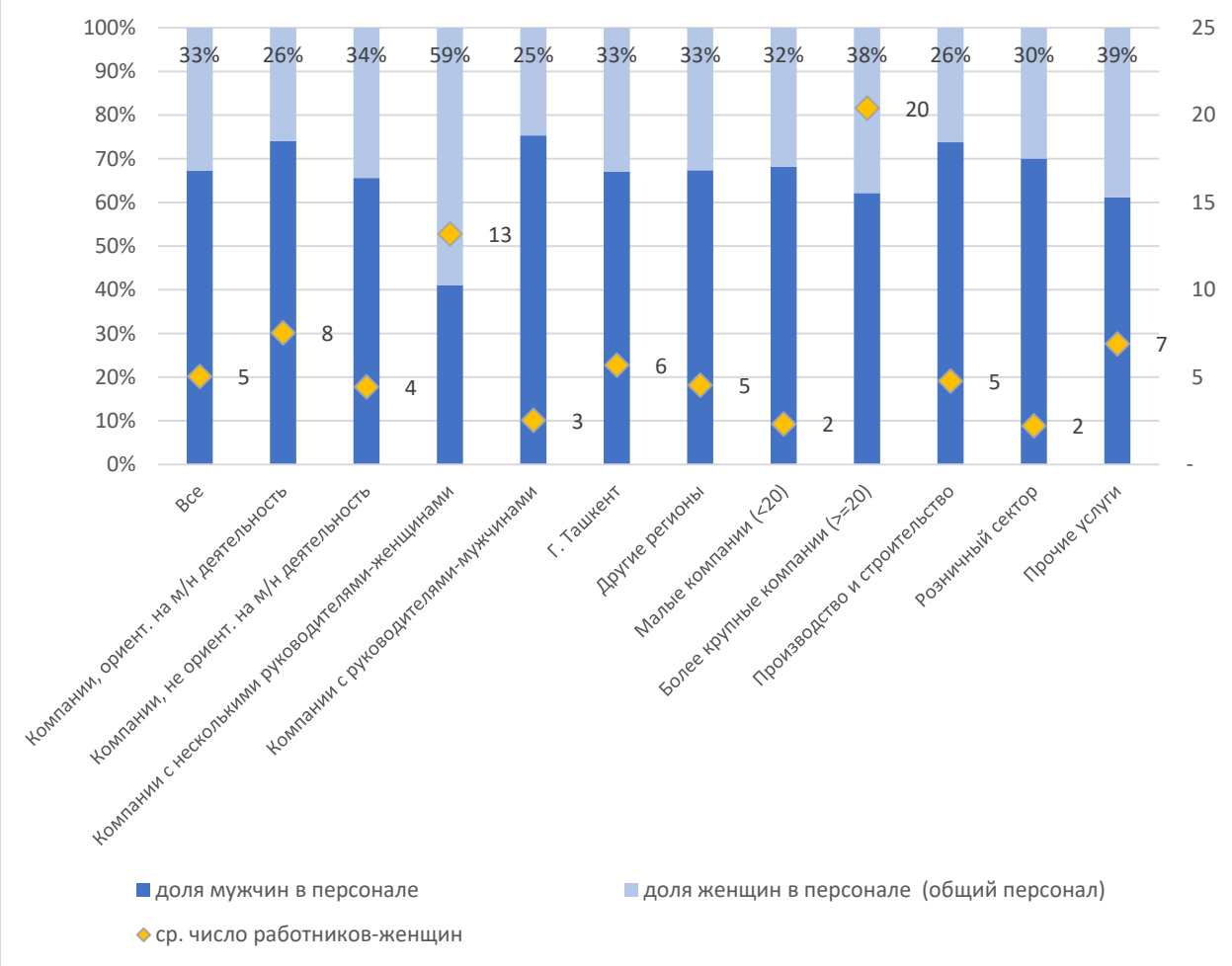
Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. В сноске 82 приведены определения размеров компаний.

Блок 5: Женщины на работе

Женщины недостаточно представлены в общей численности рабочей силы. Треть компаний – в основном малые компании – нанимает только мужчин, что означает, что в их штате нет женщин (на постоянной или временной работе). Женщины составляют около 33% от общей численности рабочей силы (включая постоянных и временных работников) и 32% постоянной рабочей силы.[88] Если рассматривать только производственную рабочую силу (менеджеры, специалисты и служащие) доля женщин снижается до 25%. Доля работников женского пола выше в секторе услуг (39% персонала компаний) и в крупных компаниях с количеством сотрудников более 50 (48%), но все же менее половины персонала (Диаграмма 20).

[88] Это соответствует результатам Обследования предприятий от 2019 года, согласно которому 35% работников, занятых полный рабочий день, составляют женщины.

Диаграмма 20: Женщины в составе персонала компаний (доля работников и общее количество)

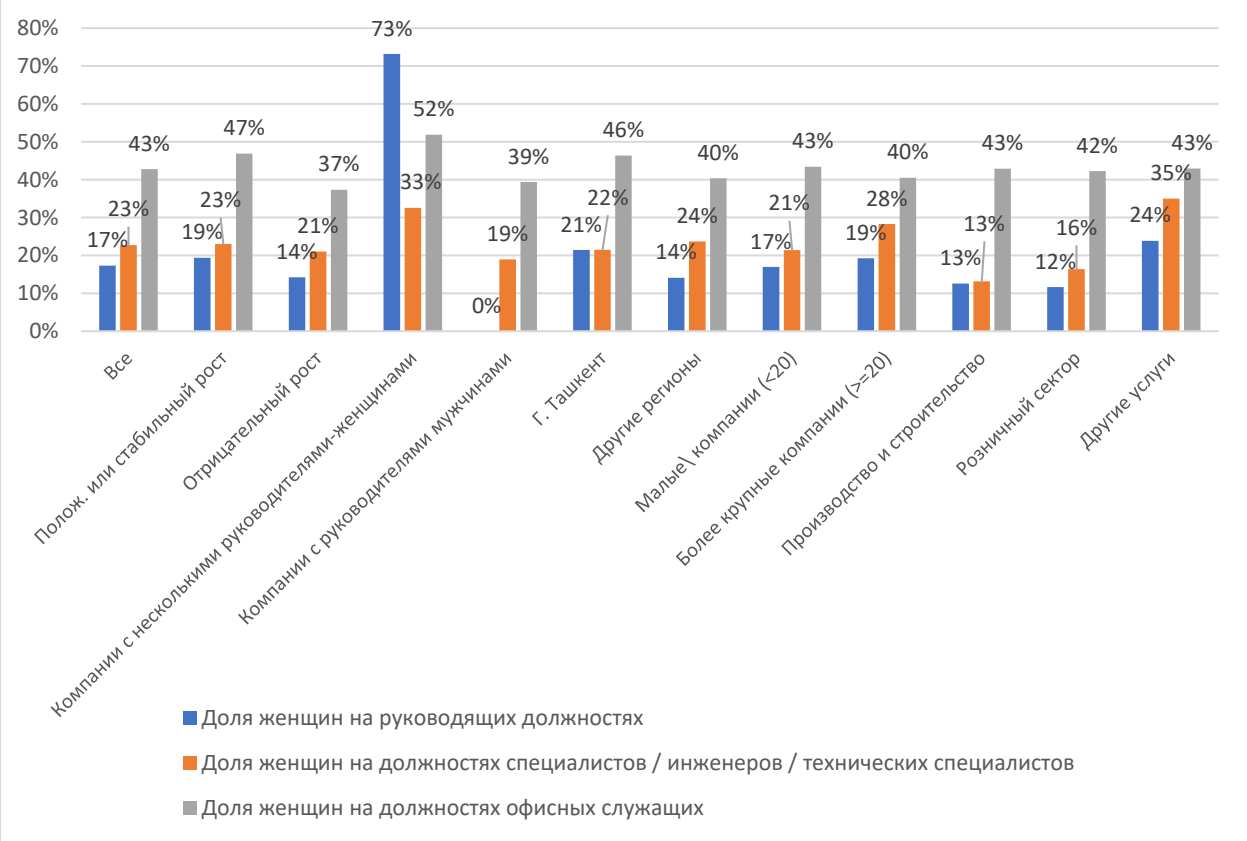


Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Среди других областей: Бухарская, Кашкадарьинская, Хорезмская, Самаркандская и Ферганская. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. В сноске 82 приведены определения размеров компаний.

Пол руководителей компаний существенно влияет на долю женщин в составе персонала. Присутствие женщин в составе руководства, по всей видимости, влияет на присутствие других работников женского пола в компании: в компаниях, в которых руководителями являются женщины, работает значительно больше женщин (в среднем 13 на компанию по сравнению с 2,5 в среднем в компаниях под руководством мужчин), и такие компании отличаются более высокой долей женщин в составе персонала (59%) по сравнению с 25% в компаниях, управляемых мужчинами (Диаграмма 20).

Большинство женщин принимают на постоянное место работы. С большинством работников женского пола (87%) заключаются постоянные договоры. Этот показатель достигает 92% в компаниях с положительным ростом и 93% в более крупных компаниях со штатом более 20 сотрудников. Это обусловлено в основном компаниями средних размеров (21-50 сотрудников), а не крупными компаниями с 50 сотрудниками и более, в которых чаще используются временные договоры (15% работников женского пола).

Диаграмма 21: Доля женщин в составе персонала по видам профессий (%)



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Среди других областей: Бухарская, Кашкадарьинская, Хорезмская, Самаркандская и Ферганская. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. В сноске 82 приведены определения размеров компаний. Мы указываем среднюю долю женщин в составе персонала компаний для соответствующей профессии.

Женщины чаще работают офисными служащими и реже мужчин занимают руководящие позиции и должности специалистов. Большая часть женщин работает офисными служащими (в среднем 43% офисных должностей заняты женщинами). Только 23% квалифицированных сотрудников, технических специалистов или других специалистов и 17% руководящих работников представлены женщинами (Диаграмма 21).[89] Более высокая доля женщин-руководителей наблюдается в компаниях с положительными перспективами роста и компаниях, работающих в Ташкентской области. В компаниях, возглавляемых женщинами, доля сотрудников женского пола в целом выше, в том числе на профессиональных должностях. Женщины чаще занимают профессиональные должности в компаниях, работающих в других сферах услуг и в Ташкенте.

[89] Двадцать четыре процента компаний сообщают о наличии в руководящем составе, по меньшей мере, одной женщины. Для сравнения, Обследование предприятий от 2019 года показало, что в 12% компаний руководителями высшего звена (что является более ограниченным определением по сравнению с определением «руководитель» компании) являются женщины.

Блок 6: Отличаются ли компании, возглавляемые женщинами, от других компаний?

Компании с руководителями-женщинами, как правило, больше и распределены по определенным секторам. В каждой четвертой компании в составе руководства и высшего руководства имеется, по меньшей мере, одна женщина. Руководители-женщины чаще работают в более крупных компаниях. [90] Половина компаний с руководителями-женщинами сосредоточена в трех секторах: оптовая и розничная торговля, менеджмент и вспомогательные (и другие) услуги, а также медицинское и социальное обслуживание. По сравнению с компаниями, руководителями которых являются исключительно мужчины, в сфере образования, здравоохранения и социального обслуживания значительно больше компаний с руководителями-женщинами. В компаниях, возглавляемых женщинами, обычно больше сотрудников (в среднем 24 сотрудника по сравнению с 9 в компаниях с руководителями-мужчинами). В них более высокая доля женщин, занимающих должности инженеров, технических специалистов или специалистов (33% их персонала по сравнению с 19% в компаниях, управляемых мужчинами), а также административные должности офисных служащих (52% их персонала по сравнению с 39% в компаниях, возглавляемых мужчинами).

В компаниях, управляемых женщинами, молодые люди работают чаще, чем в компаниях, управляемых мужчинами, и используются другие каналы подбора персонала. 40% компаний, возглавляемых женщинами, нанимают хотя бы одного молодого человека по сравнению с 25% в компаниях с руководителями-мужчинами, тогда как доли молодежи в составе их персонала различаются незначительно. В компаниях с женщинами в составе руководстве сообщают о более активном использовании ярмарок вакансий и услуг частных агентств агентства по подбору персонала (15% и 27% компаний с руководителями-женщинами, соответственно, что почти вдвое больше, чем в случае с компаниями, возглавляемыми мужчинами). И наоборот, меньше используются неформальные личные связи и знакомства (только 56% компаний с женщинами-руководителями сообщают об использовании этого канала по сравнению с 70% компаний, возглавляемых мужчинами).

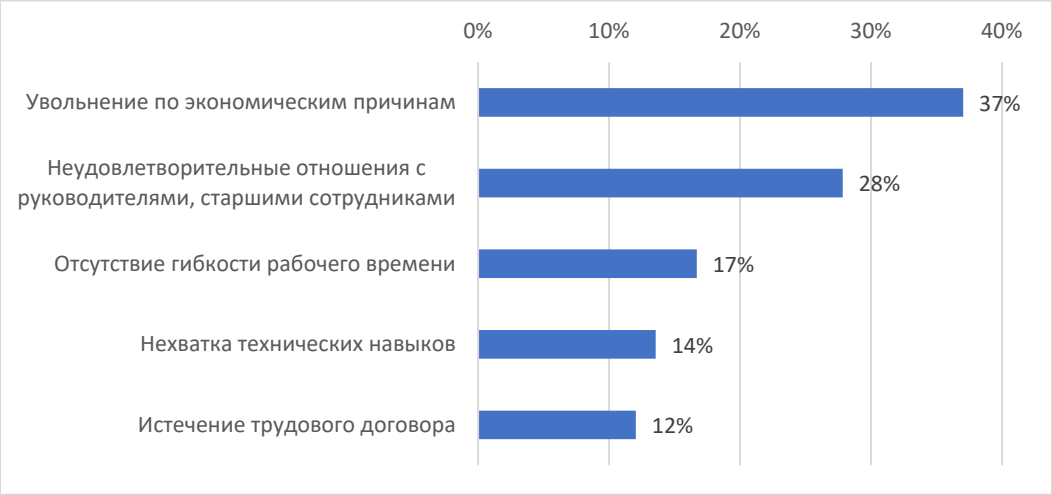
Компании, в которых женщины занимают руководящие должности, имеют более высокие показатели эффективности (по субъективной оценке). Большее количество компаний, возглавляемых женщинами, сообщают о положительном росте по сравнению с предыдущим годом (26% компаний против 18% компаний без женщин в руководстве). Компании, возглавляемые женщинами, также сообщают о росте доходов на 65% (по собственным оценкам), что вдвое превышает заявленные показатели компаний с мужчинами. Вне зависимости от пола руководства, компании сообщают, в среднем, об аналогичных ограничениях, сдерживающих их развитие, за исключением уровня общего образования работников, который представляется более ограничивающим в компаниях, возглавляемых женщинами (40% компаний по сравнению с 30% компаний).

[90] Женщины занимают руководящие должности в тридцати шести процентах крупных компаний по сравнению с 21% в малых компаниях. В случае с малыми компаниями руководителем скорее всего будет собственник (т.е. собственником является женщина), а в более крупных компаниях команда руководителей больше. Таким образом, в обеих категориях может быть немного компаний, принадлежащих женщинам, но больше женщин в составе руководства более крупных компаний по причине размера последних.

Текучесть молодых кадров

Компании сообщают об увольнении молодых людей в основном по экономическим причинам, а также из-за их поведения.[91] Основная причина, по которой компании увольняют молодежь, – это «экономические причины» (т.е. сокращение штата вследствие снижения доходов; 37% компаний, уволивших молодежь, Диаграмма 22). Это может быть следствием пандемии и связанной с ней изоляцией, имевшими место в одно и то же время. Поведение и неудовлетворительное отношение к старшему персоналу отмечаются компаниями в качестве второй причины увольнения молодых работников, что свидетельствует о недостаточно развитых социально-эмоциональных навыках (28 процентов).[92] Это перекликается с результатами, полученными в рамках другого опроса работодателей, проведенного консалтинговой фирмой в 2020 году, согласно которому 23 процента компаний увольняли работников (всех возрастов) за дисциплинарные нарушения (вторая причина текучести кадров после недостаточной квалификации).[93] Интересно отметить, что недостаток квалификации является серьезным препятствием для найма, но, по имеющимся данным, не влияет на принятие решения об увольнении молодых работников.

Диаграмма 22: Причины увольнения молодых работников (% компаний с молодыми работниками)



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Доля компаний, сообщивших об увольнении молодого работника по указанной причине в период с января 2020 года. Допускалось несколько вариантов ответов (до трех причин).

[91] В среднем, с начала пандемии было уволено 0,5 молодых людей в каждой компании, в которой до пандемии числились молодые работники.
[92] Учитывая сроки обследования, трудно оценить, в какой степени увольнения были бы обусловлены поведенческими причинами при отсутствии пандемии (т.е. будут ли они преобладать над экономическими причинами или нет?). Несмотря на небольшое количество наблюдений при рассмотрении дезагрегированных категорий, мы замечаем, что поведение (неудовлетворительные отношения со старшим персоналом) отмечается как основная причина увольнения в компаниях с положительным ростом.
[93] DaVinci Management Consulting (2020).

В качестве причин увольнения большинство компаний отмечают поведение и неудовлетворительное отношение к старшему персоналу. Несмотря на то, что сложно абстрагироваться от ситуации с пандемией, анализ компаний с положительными перспективами роста может немного больше рассказать нам об основных причинах увольнения молодежи без учета сложных экономических условий. В таких компаниях основная причина увольнения связана со сложными отношениями между работающей молодежью и людьми старшего возраста (34,3 процента), что свидетельствует о недостаточно развитых социально-эмоциональных навыках, а также о нехватке технических навыков (28,3 процента). В компаниях тех же видов наблюдается незначительно большее количество увольняющихся молодых людей, что объясняется более высокой вероятностью «переманивания» сотрудников другими компаниями (28 процентов компаний сообщило об этом). Молодежь, имеющая опыт работы в компаниях с положительным ростом, кажется более привлекательной для других компаний, но это может быть связано с качеством обучения на рабочем месте, проводимого в таких компаниях (по мнению конкурентов), или изначально более строгим отбором кадров в этих компаниях. Что еще более важно, в таких компаниях уровень заработной платы не является основной причиной текучести кадров. Это означает, что некоторые молодые люди увольняются, так как полагают, что не приобрели значимых навыков в своей компании. Это еще раз доказывает важность обучения.

Основные причины текучести молодых кадров связаны с «переманиванием» в другие компании и семьей. За тот же период времени с января 2020 года 15 процентов компаний сообщили об увольнении молодых сотрудников (это 31 процент компаний при условии наличия хотя бы одного молодого работника с января 2019 года).[94] Три основные причины текучести кадров – «переманивание» молодежи другими компаниями (21 процент), низкий уровень предлагаемой заработной платы (19 процентов) и семейные обстоятельства, такие как свадьба, материнство и уход за членами семьи (17 процентов)[95]. Пандемия могла также оказать чрезмерное влияние на принятие решение уйти с работы и заняться семьей. Следует отметить, что 9 процентов компаний сообщили о том, что молодежь увольняется с целью мигрировать за границу.

Пробелы в навыках и недостатки молодых работников

После найма кандидатов работодатели, как правило, остаются удовлетворены своими молодыми работниками. Две из трех компаний сообщают, что полностью удовлетворены своими молодыми сотрудниками. Такая ситуация является относительно одинаковой для разных видов компаний. Тем не менее, большая часть компаний указывает на недостатки в социальных и технических навыках.

Использование цифровых средств и знание иностранных языков – это основные пробелы в навыках, выявленные работодателями у молодых работников. Примерно две из трех компаний жалуются на нехватку технических и социальных навыков у своих молодых сотрудников. Основные

[94] В среднем 1,2 молодых человека (на компанию) самостоятельно уволились среди всех компаний с молодежью в составе рабочей силы до пандемии, что в 2,5 раза больше количества увольнений со стороны самих компаний.

[95] В компаниях, имеющих хотя бы одного молодого сотрудника.

пробелы, выявленные работодателями, связаны с навыками, которые, вероятно, будут иметь все большее значение в будущей работе и которые должны были быть приобретены за годы обучения, в частности: навыки владения компьютером (29 процентов компаний сообщают об этом как о слабой стороне) и знание иностранных языков (27 процентов компаний) (Диаграмма 23). В действительности, эти данные перекликаются с предыдущим выводом о том, что лишь небольшая доля компаний отмечает навыки владения компьютером в числе сильных сторон молодых работников (в среднем 16 процентов, Диаграмма 15). Это – две области, в которых можно было бы ожидать более высокий уровень образования молодых работников по сравнению со старшим поколением, и которые являются ключевыми для развития компаний в условиях современной экономики. В действительности, согласно другому обследованию работодателей, знание новых технологий является навыком, на который работодатели обращают внимание в первую очередь (МЗТО, 2019). Недостаточное знание иностранного языка особенно подчеркивалось более крупными компаниями (42 процента), компаниями, ориентированными на международную деятельность (32 процента) и компаниями, работающими в секторе розничной торговли (36 процентов). При этом данная проблема менее актуальна для малых компаний или компаний производственного сектора (19% компаний).[96] Об отсутствии технических навыков работы с оборудованием и механизмами сообщают 18 процентов компаний, занятых в основном в производственном и строительном секторах, а также компаний, ориентированных на международную деятельность. Об отсутствии базовых навыков (навыки чтения и письма на узбекском языке и математическая грамотность) сообщает только десятая часть компаний, при этом в компаниях, расположенных в Ташкенте, имеются более высокие уровни ограничений.

[96] Несмотря на то, что о нехватке компьютерных навыков немного чаще сообщают компании, работающие в секторе розничной торговли, разница в данном показателе с другими секторами не является статистически значимой (с учетом размера нашей выборки). Аналогичным образом, нехватка компьютерных навыков не является статистически различной во всех регионах и в компаниях любых размеров.

Диаграмма 23: Нехватка технических навыков у молодых работников по видам компаний и секторам (% компаний, сообщающих о нехватке навыков)

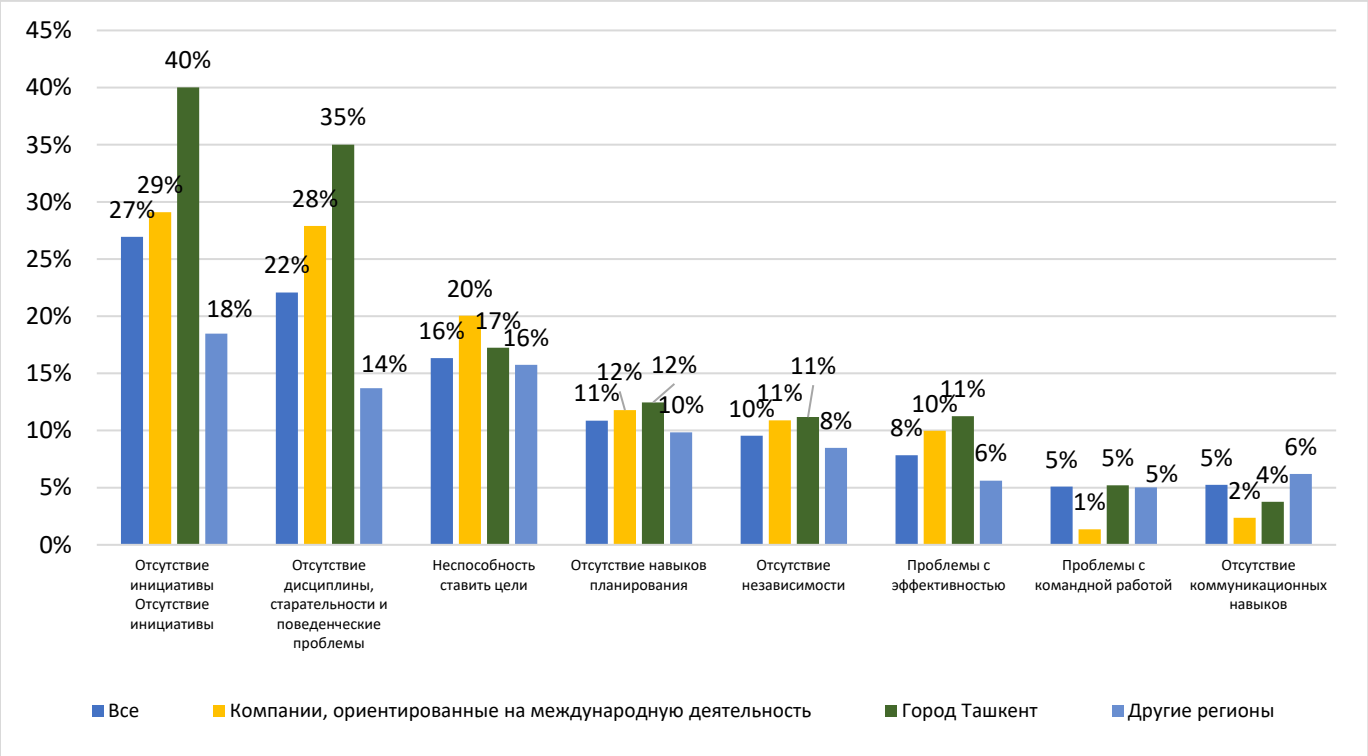
Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. Процент компаний, сообщивших о нехватке навыков у молодых работников, работающих в компании (допускалось несколько вариантов ответов, до трех).

Отсутствие надлежащего поведения и инициативы – основные социальные навыки, которые необходимо развивать молодежи. Что касается социальных навыков, то отсутствие инициативы (27 процентов компаний) и поведенческие проблемы, например, с дисциплиной или усердием, (22 процента компаний) являются двумя основными выявленными недостатками, за которыми следует неспособность ставить перед собой цели (16 процентов компаний) (Диаграмма 24). И наоборот, лишь небольшое количество компаний сообщают о проблемах с командной работой или взаимодействием. Более крупные компании, компании в Ташкентской области и компании, ориентированные на международную деятельность, постоянно сообщают о высоких уровнях ограничений в части социальных навыков по сравнению с другими компаниями. Различия между секторами незначительны, за исключением компаний в секторах производства и строительства, которые жалуются на отсутствие инициативности, неспособность ставить цели[97] и отсутствие независимости у молодых работников[98]. Инициативность и постановка целей – это навыки, которым обычно можно обучить в рамках образовательных проектов или внеучебных мероприятий до выхода на рынок труда. Отсутствие дисциплины особенно актуально для компаний в

[97] 22% компаний в этом секторе, менее 15% компаний в других секторах.
[98] 15% компаний в этом секторе, по меньшей мере, в два раза больше, чем в других секторах.

Ташкентской области (по сравнению с другими областями), а также для компаний, ориентированных на международную деятельность.[99] Поведенческие проблемы могут быть отражением несоответствий между тем, как молодежь воспринимает свое рабочее место, и реальностью. Возможность получить опыт на рабочем месте во время учебы может повысить готовность молодежи работать в компании с надлежащим поведением.

Диаграмма 24: Нехватка социальных навыков у молодых работников (% компаний, сообщающих о нехватке навыков)



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Среди других областей: Бухарская, Кашкадарьинская, Хорезмская, Самаркандская и Ферганская. Процент компаний, сообщивших о нехватке навыков у молодых работников, работающих в компании (допускалось несколько вариантов ответов, до трех).

Немногие компании проводят аналогичное обучение для молодых работников и работников старшего возраста. В рамках обучения, проводимого компаниями, кандидаты могут приобрести недостающие навыки, хотя это очень дорого для компании. Соответственно, компании не склонны организовывать такое обучение при наличии высокого риска «переманивания» сотрудников другими компаниями. Только одна треть опрошенных компаний сообщает о проведении обучения для сотрудников, включая неофициальное обучение (Диаграмма 25). Если рассматривать только официальное обучение, то доля снижается до 15% компаний (что сопоставимо с данными

[99] Нехватка поведенческих навыков в компаниях примерно одинакова во всех секторах.

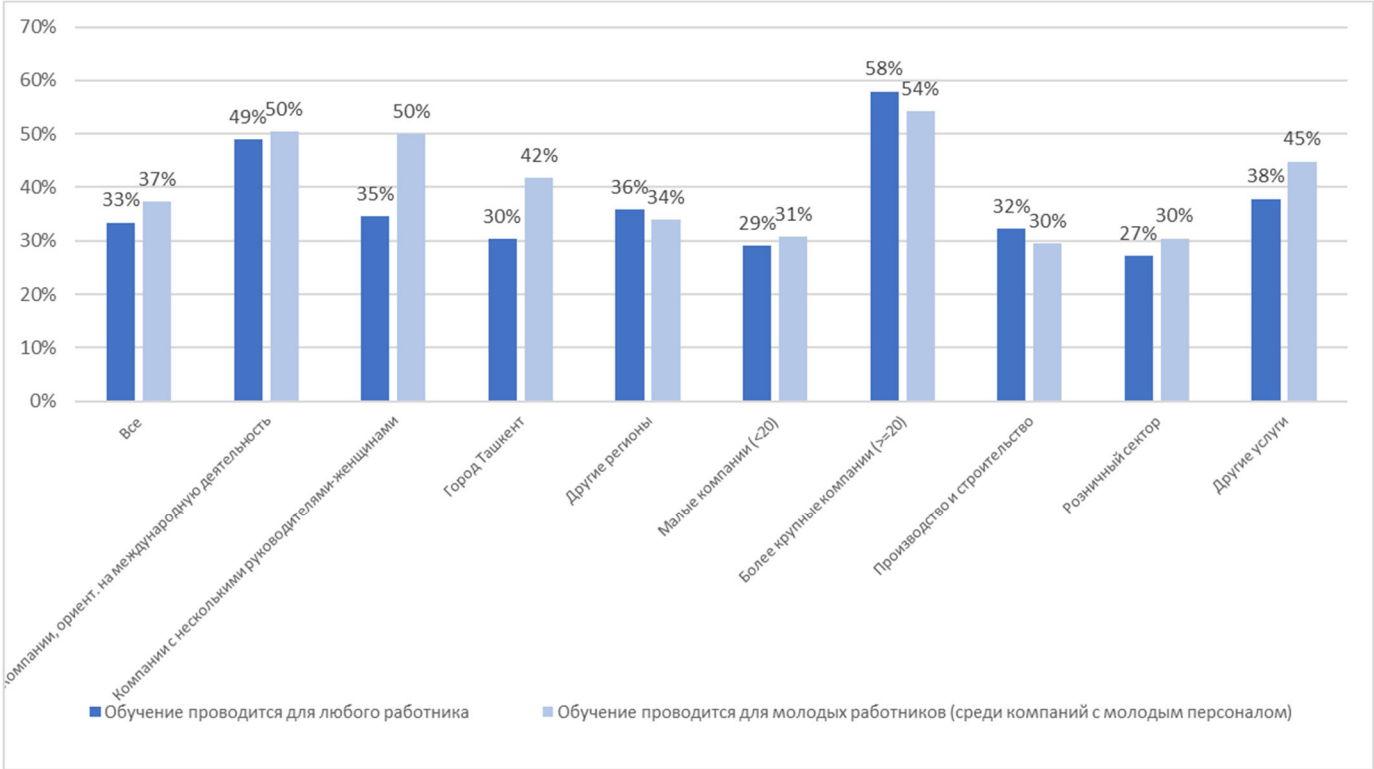
Обследования предприятий - 17 процентов).[100] По всей видимости, молодежь не получает больше (меньше) обучения, чем сотрудники старшего возраста: только 37 процентов компаний с молодыми работниками сообщают, что проводят обучение своей молодой рабочей силы (33 процента компаний обучают всех работников).[101]

С большей вероятностью будут проводить обучение работников (и молодых работников) более крупные компании, ориентированные на международную деятельность, а также компании, работающие в секторе услуг. 58 процентов более крупных компаний проводят обучение для работников, что вдвое превышают долю малых компаний, проводящих обучение (Диаграмма 25). Половина компаний, ориентированных на международную деятельность, также проводит обучение для работников. Компании в других секторах услуг также с большей вероятностью будут обучать свой персонал по сравнению с сектором розничной торговли или секторами производства и строительства (16,5 процента компаний в секторе услуг в сравнении с менее чем 9 процентами в других отраслях, Диаграмма 25). Этот же вид компаний (более крупные, ориентированные на международную деятельность и в секторе других услуг) также с большей вероятностью будут обучать молодых работников. Кроме того, компании в Ташкентской области с большей вероятностью будут обучать молодежь, чем в других областях, а также с большей вероятностью, чем свой обычный персонал. Компании с руководителями-женщинами также в несоразмерно большей степени обучают свой молодой персонал в сравнении с компаниями под руководством мужчин, а также в сравнении с их персоналом всех возрастов (Диаграмма 25 и Блок 6).

[100] Обследование предприятий (Всемирный банк, 2019b). Примечание: Официальное обучение в нашем обследовании включает в себя все формы обучения, кроме обучения на рабочем месте и внутреннего обучения персонала компании. Официальное обучение проводят 46% компаний при условии организации для работников любого вида обучения.

[101] Показатель в 37% применим, если в компании есть молодые работники. Следует отметить, что компании, обучающие молодых сотрудников, составляют только 12% от всех компаний, участвовавших в нашем обследовании (безусловный показатель).

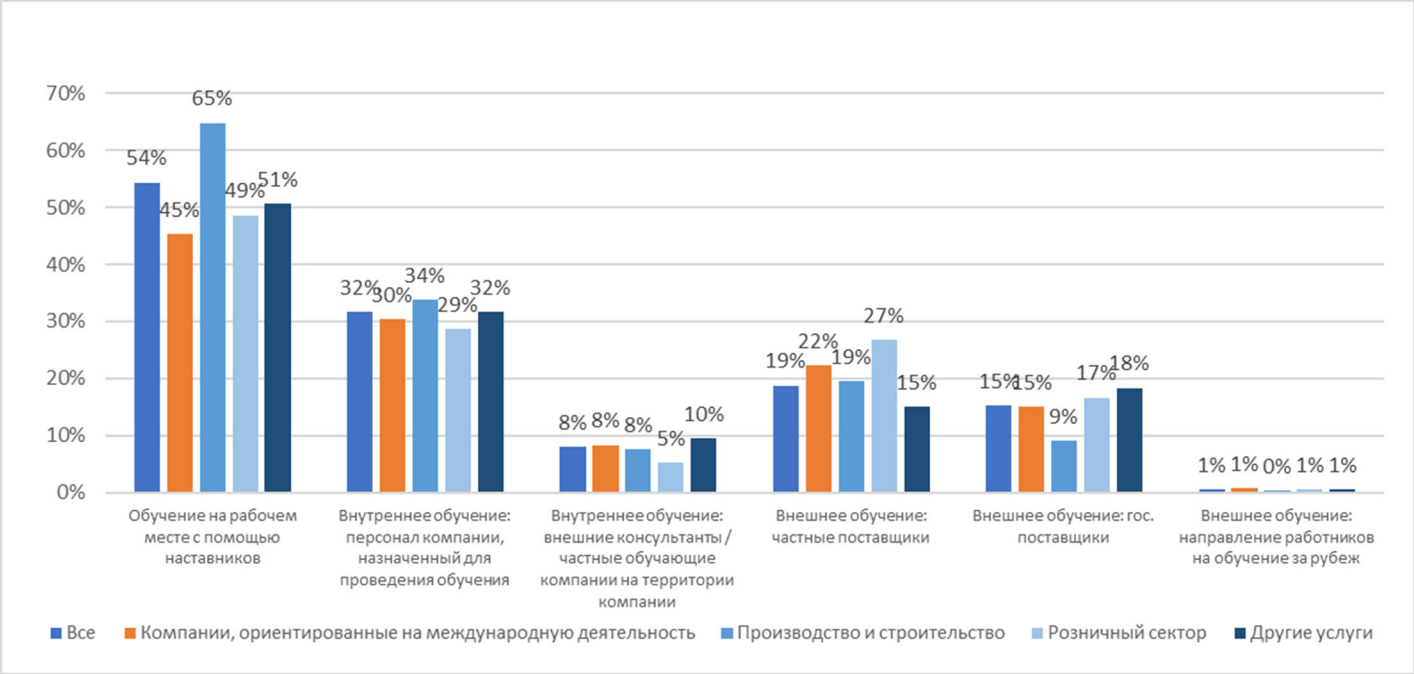
Диаграмма 25: Обучение, проводимое для всех работников в целом и для молодых работников (% компаний, сообщивших о проведении обучения)



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Среди других областей: Бухарская, Кашкадарьинская, Хорезмская, Самаркандская и Ферганская. В Приложении 2 или в сноске *143 приведены определения секторов. В сноске 82 приведены определения размеров компаний. Процент компаний, сообщающих о проведении обучения для какого-либо работника, среди всех компаний (соответственно, для какого-либо работника моложе 30 лет среди компаний с молодым персоналом), с января 2019 года.*

Неофициальное обучение на рабочем месте является наиболее распространенным видом проводимого обучения. Обучение персонала в основном представляет собой неофициальное обучение на рабочем месте более опытными работниками, служащими в качестве наставников (54 процента компаний сообщают об обучении, Диаграмма 26). Доля такого обучения еще выше среди производственных и строительных компаний (Диаграмма 26). Официальное внутреннее обучение, о котором сообщают компании, в большинстве случаев относится к обучению их собственными назначенными инструкторами (32 процента компаний) и особенно распространено в Ташкенте (39 процентов компаний) (Диаграмма 26). Менее 20 процентов компаний прибегают к внешнему обучению (Диаграмма 26). Более крупные компании с немного большей вероятностью будут отправлять свой персонал на обучение в государственные учреждения (25 процентов из них, Диаграмма 26). Компании в розничном секторе и, в меньшей степени, компании, ориентированные на международную деятельность, с большей вероятностью будут прибегать к услугам сторонних частных учебных заведений (27 процентов компаний розничной торговли, Диаграмма 26). Лишь 15 процентов компаний сообщают о направлении своих работников в государственные учреждения для обучения. Очень немногие компании направляют своих работников обучаться за рубеж.

Диаграмма 26: Вид обучения (официальное и неофициальное), проводимое компаниями для работников (все работники) (% компаний)



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. Процент компаний, сообщающих о проведении этого вида обучения, при условии проведения обучения для какого-либо работника с января 2019 года. Допускалось несколько вариантов ответа, без ограничения.

Что касается молодых работников, обучение, опять же, в основном является внутренним и проводится в форме неофициального обучения на рабочем месте среди 37 процентов компаний, проводящих обучение для своего молодого персонала. Почти все компании, обучающие молодых работников, делают это скорее посредством внутреннего обучения, чем внешнего. Внутреннее обучение проводится, в основном, в форме неофициального обучения на рабочем месте, обычно требуемого для внедрения вновь нанятых работников в коллектив: среди компаний, проводящих внутреннее обучение для своего молодого персонала, 79 процентов проводит обучение на рабочем месте с помощью наставников. Доля неофициального обучения на рабочем месте еще выше в секторе производства и строительства (90 процентов компаний). Лишь 19 процентов компаний сообщают о проведении внутреннего обучения молодежи навыкам владения компьютером, тогда как ранее мы видели, что такие навыки не являлись сильной стороной молодой рабочей силы.

Среди компаний, проводящих обучение для молодежи, одна из трех направляет молодых работников к сторонним поставщикам образовательных услуг, главным образом, в государственные центры подготовки. Сорок один процент компаний, проводящих обучение для своего молодого персонала, сообщают о проведении внешнего обучения в государственных центрах технической или профессиональной подготовки, тогда как 31 процент компаний полагается

на частных поставщиков образовательных услуг и 10 процентов направляют своих молодых работников обучаться за рубеж. Компании, использующие государственные центры подготовки, являются преимущественно более крупными компаниями, компаниями в Ташкентской области, а также компаниями в секторе других услуг (около 50 процентов компаний каждого вида). Производственные и строительные компании полагаются в основном на частных поставщиков образовательных услуг (83 процента компаний в этом секторе), компании в секторе розничной торговли охотно пользуются услугами частных учебных заведений (72 процента компаний), а компании в секторе других услуг полагаются на государственных поставщиков образовательных услуг. Компании, которые не проводят внешнее обучение для молодежи, считают, что в этом нет необходимости и предпочитают вариант обучения молодых работников на территории компании, с использованием ее собственных внутренних ресурсов. Внутреннее обучение, вероятно, является менее затратным для компаний, однако остается открытым вопрос качества такого обучения (особенно, когда оно проводится сотрудниками, не являющимися назначенными инструкторами).

6. Воздействие пандемии COVID-19 на рабочую силу

Пандемия повлияла как на наем, так и на увольнение. Примерно одна из трех компаний сообщила о том, что наняла хотя бы одного работника после начала кризиса, вызванного пандемией, в то время как более половины компаний (56 процентов) пытались нанять работников до пандемии (с января 2019 года). 35 процентов компаний уволили, по меньшей мере, одного работника (любого возраста) после начала пандемии.[102] Этот показатель намного выше, чем сообщаемый компаниями в июне 2020 года по данным обследования МСП ПРООН (когда только 2 процента компаний сообщили об увольнениях, на основании данных выборки за прошлый месяц), но сравним с 12 процентов увольнений, о которых сообщалось компаниями в период с августа по сентябрь 2020 года в обследовании состояния бизнеса Всемирного банка.[103] Возможно, что через год после начала пандемии и внедрения государственных мер поддержки компании с меньшей вероятностью будут занижать количество увольнений.

Доля компаний, нанявших хотя бы одного молодого работника, значительно сократилась с начала пандемии. В то время как 48 процентов компаний сообщают о найме хотя бы одного молодого работника до пандемии (по состоянию на январь 2020 года), лишь 29 процентов компаний сообщают о наличии молодого работника в январе-феврале 2021 года (т.е. время проведения обследования). Этот показатель сопоставим с распределением молодых работников по компаниям, которое показывает, что большинство компаний имеет от 1 до 3 молодых работников. Это уменьшение показателя на 19 процентных пунктов в доле компаний, имеющих хотя бы одного молодого работника, может указывать на тот факт, что молодые работники могли

[102] Период с января 2020 года по февраль 2021 года в обследовании Всемирного банка (2021).

[103] ПРООН (2020) и Всемирный банк (2020a). Разница вызвана тем, что в обследовании «Состояние бизнеса» ПРООН и ВБ спрашивали об увольнениях в последнем месяце, тогда как в нашем обследовании спрашивают о совокупном количестве увольнений с начала пандемии.

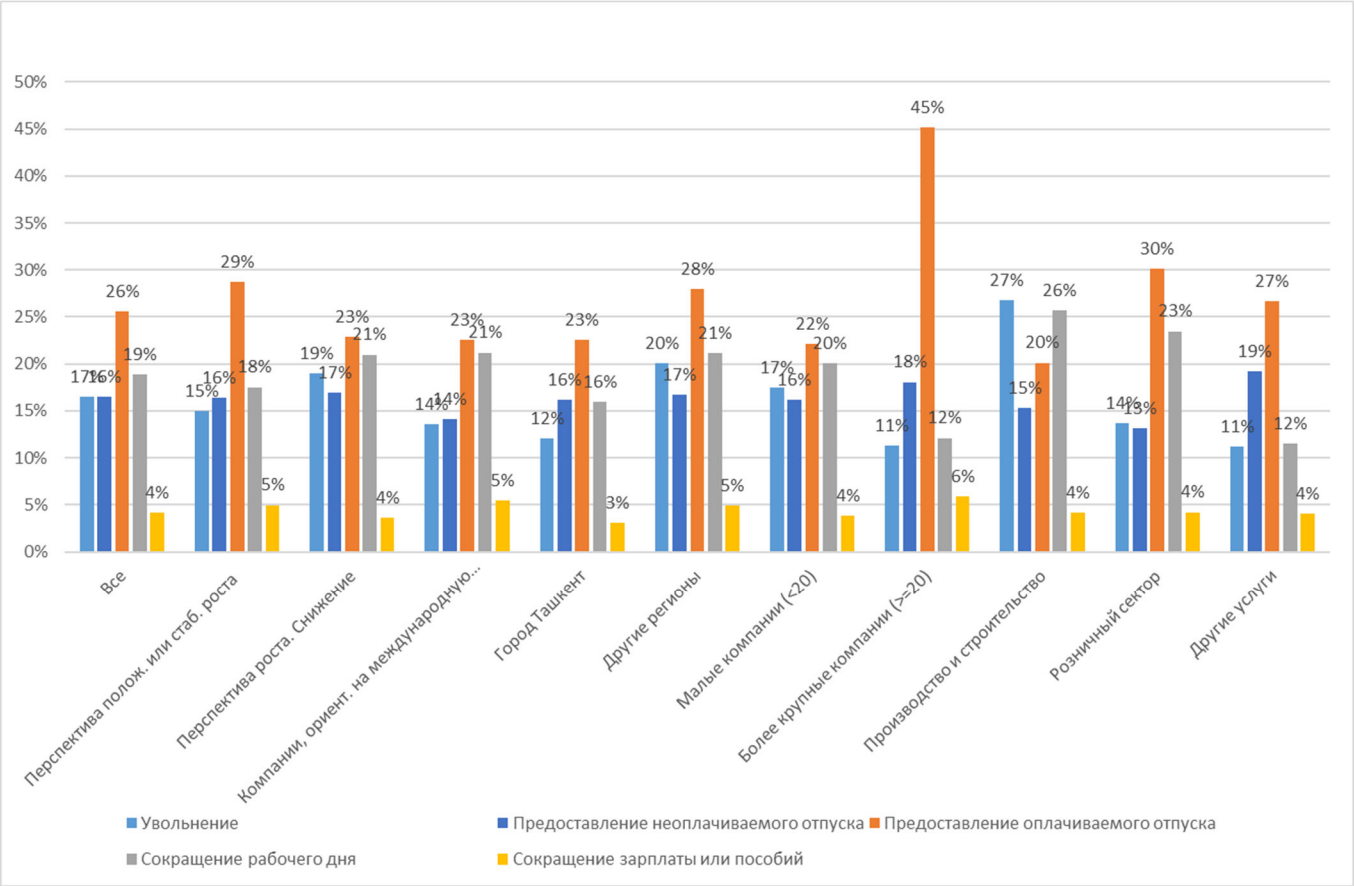
быть первыми претендентами на увольнение, вследствие чего количество молодых работников в компаниях сократилось до нуля.

С точки зрения общего количества рабочей силы, примерно один из пяти работников был уволен после начала пандемии. При этом, более высокий показатель увольнений наблюдался во всех областях помимо Ташкента, а также в секторах производства и строительства. В совокупности, 17 процентов имевшейся до пандемии рабочей силы было уволено с марта 2020 года, когда началась пандемия. Более высокая доля рабочей силы была уволена в компаниях, находящихся не в Ташкенте (20 процентов рабочей силы), по сравнению с Ташкентской областью (12 процентов рабочей силы). Сектор производства и строительства выделяется на фоне остальных с 27 процентами уволенной рабочей силы (примерно один из трех работников), тогда как в других секторах эта доля намного меньше. Рабочая сила была затронута пандемией и помимо увольнений, поскольку компании использовали другие средства для адаптации к кризису, вызванному пандемией (Диаграмма 27). Наиболее распространенной мерой адаптации являлось предоставление отпуска работникам, согласно результатам обследования МСП ПРООН и обследования состояния бизнеса в условиях COVID-19 Всемирного банка, которые проводились в мае/июне и сентябре 2020 года, соответственно, примерно за 6 месяцев до нашего опроса компаний.[104] Двадцать шесть процентов компаний предоставили своим сотрудникам оплачиваемый отпуск и примерно 20 процентов компаний предоставили неоплачиваемый отпуск или сократили продолжительность рабочего дня.[105] Следует отметить, что эти меры могли быть приняты компаниями последовательным образом. Так, некоторые из них объясняют в интервью, что сначала предоставили работникам отпуск и, в конечном итоге, были вынуждены уволить некоторых из них. Незначительное количество компаний (4 процента) уменьшило заработную плату своих работников.

[104] Всемирный банк (2020a).

[105] Об использовании сокращенного рабочего дня намного чаще сообщается в обследовании Всемирного банка (2021), чем в Обследовании состояния бизнеса в условиях COVID-19 (Всемирный банк, 2020a). Разницы в показателях указывают на то, что сокращенный рабочий день мог намного чаще использоваться в начале кризиса (при Обследовании предприятий по факторам, ограничивающим трудоустройство молодежи, собирались данные с начала пандемии в марте 2020 года, тогда как в рамках обследования состояния бизнеса данные собирались в период с августа по сентябрь 2020 года).

Диаграмма 27: Доля рабочей силы, трудоустройство которой было затронуто пандемией COVID-19



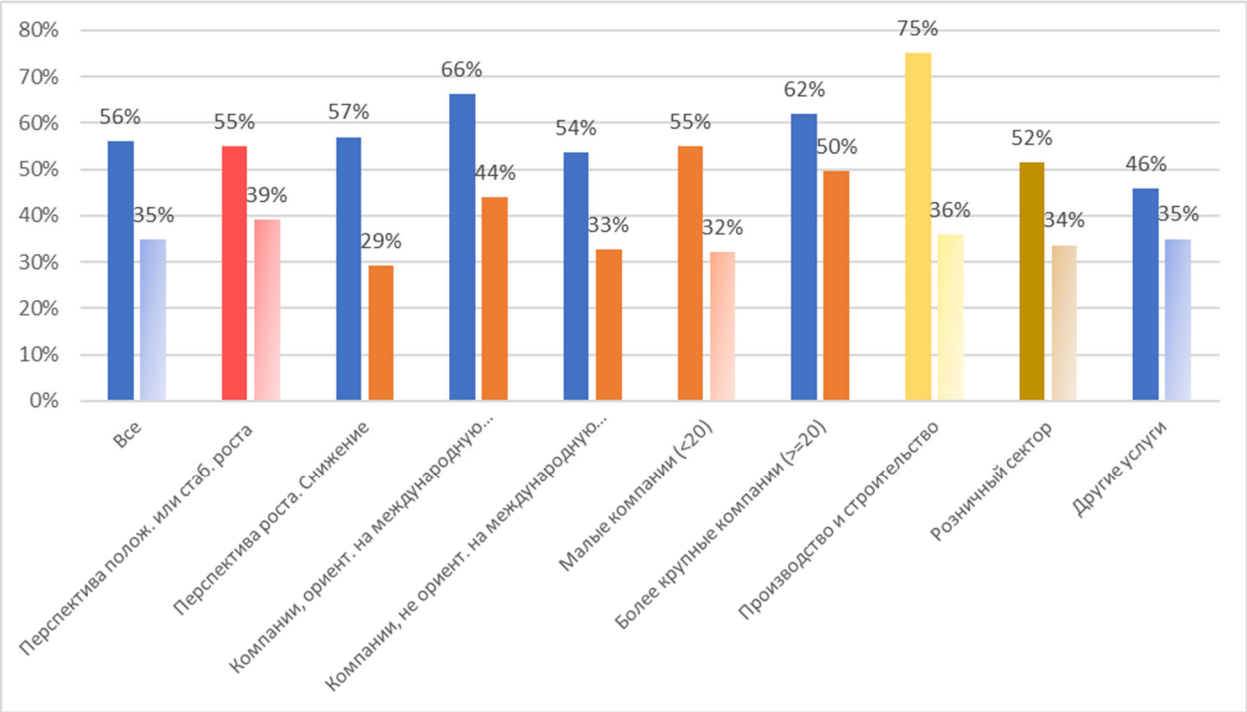
Источник: Всемирный банк (2021).

Примечание: Методология изложена в Приложении 2. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. В сноске 82 приведены определения размеров компаний. Рассчитывается как процент рабочей силы с января 2020 года. Следует отметить, что имеется незначительное несовпадение по времени, поскольку переменная в числителе измеряется лишь с 15 марта 2020 года (начало изоляции). Категории не являются исключительными; работнику мог быть предоставлен оплачиваемый отпуск с последующим неоплачиваемым отпуском, после которого могло последовать увольнение.

Пандемия несоразмерно повлияла на темпы найма персонала, в частности, в малых компаниях и компаниях, работающих в секторах производства и строительства. Темпы найма в более крупных компаниях были затронуты намного меньше, чем в малых, поскольку доля малых компаний, нанимающих персонал, упала с 55 до 32 процентов (падение на 23 процентных пункта) до пандемии и после ее начала, в сравнении с падением с 62 до 50 процентов (падение на 12 процентных пунктов) для более крупных компаний (Диаграмма 28). Секторы производства и строительства также испытали большое снижение количества компаний, нанимающих персонал (с 75 до 36 процентов, падение на 39 процентных пунктов), в сравнении с другими секторами услуг (падение на 18 процентных пунктов) и сектором розничной торговли (падение на 11 процентных пунктов). С начала пандемии компаниями, нанимающими персонал, являлись в основном

компании, ориентированные на международную деятельность (44 процента компаний), в сравнении с компаниями, не ориентированными на международную деятельность (33 процента), и (как и следовало ожидать) компании, испытывающие более сильный рост (39 процентов компаний), в сравнении с компаниями с отрицательным ростом (29 процентов)[106]. Однако по регионам ощутимые различия на наблюдаются.

Диаграмма 28: Компании, нанимающие персонал, до и после начала пандемии (% от компаний, сообщивших о найме хотя бы одного работника)



Источник: Всемирный банк (2021).

Примечание: Методология изложена в Приложении 2. В Приложении 2 или в сноске 143 приведены определения секторов. В сноске 82 приведены определения размеров компаний. Для каждой категории левый столбик соответствует количеству случаев найма с января 2019 года, а правый столбик соответствует количеству случаев найма с марта 2020 года (начало пандемии).

Перспективы найма на ближайшие месяцы не являются пессимистичными. В целом, компании считают, что размер их персонала вернется к обычному в течение двух месяцев (примерно к апрелю 2021 года). Около двух третей компаний ожидают, что их постоянный персонал не увеличится, но останется таким же в течение следующих 6 месяцев (то есть, к лету 2021 года), тогда как одна треть компаний ожидает увеличения персонала. Очень немногие компании ожидают сокращения. Несмотря на то, что отсутствует разница, связанная с размером компаний, компании в других областях, кроме Ташкентской, а также компании в производственном и строительном секторах

[106] Компании, ориентированные на международную деятельность, составляют 19,5% опрошенных компаний (полная выборка) и 25% компаний, нанимающих персонал, с начала пандемии. Компании с положительным или стабильным ростом составляют 48% от опрошенных компаний (полная выборка) и 57% компаний, нанимающих персонал (Всемирный банк, 2021).

(были серьезно затронуты пандемией) сообщают о несколько более оптимистичных перспективах. Если смотреть на количество людей, которые, как ожидается, будут наняты в следующие 6 месяцев, объем новых случаев найма в два раза больше среди более крупных компаний (в среднем 13,4 новых случаев найма в сравнении с 7 случаями в малых компаниях), и в два раза больше в производственном и строительном секторах, а также в секторе других услуг в сравнении с розничным сектором (соответственно, в среднем 9,2 и 8,7 новых случаев найма по сравнению с 4,3 в розничном секторе). Компании, ориентированные на международную деятельность, сообщают о более оптимистичных перспективах по сравнению с другими компаниями: 37 процентов компаний, ориентированных на международную деятельность, ожидают найма примерно 13 дополнительных работников.

7. Роль институтов в содействии трудоустройству молодежи

Роль государственной службы занятости

МЗТО, при поддержке центральных и местных институтов, является органом, ответственным за активные и пассивные меры политики на рынке труда. На центральном уровне МЗТО отвечает за обеспечение общего направления политики, надзор и финансирование административных функций всех подразделений МЗТО. Новое государственное ведомство - Агентство по делам молодежи - было создано в 2021 году. На местном уровне Центры содействия занятости (ЦСЗ) - местные подразделения МЗТО, присутствующие в каждом из 200 районов страны - занимаются реализацией программ и предоставлением услуг в области занятости. Государственный фонд содействия занятости и Фонд общественных работ, управление которыми осуществляется в МЗТО, финансируют большую часть программ занятости и работу ЦСЗ, включая посреднические услуги, обучение и общественные работы. К институтам, способствующим реализации АПРТ, помимо МЗТО, относятся Министерство экономики (программы микрофинансирования, профессиональное обучение), Министерство высшего и среднего специального образования (профессиональное обучение), государственные микрофинансовые учреждения/банки (реализация программ льготного микрофинансирования), Ассоциация народных мастеров и ремесленников «Хунарманд» (определение бенефициаров для обучения подмастерьем у мастеров/обучения на рабочем месте, микрозаймы для народных мастеров), а также на местном уровне *махалли* и *хокимияты* (определение безработных и бенефициаров АПРТ)[107]. Союз молодежи — это некоммерческая организация, в которую входят более тридцати неправительственных организаций.

Местные ЦСЗ несут ответственность за реализацию государственных услуг в области занятости, активных программ на рынке труда (АПРТ) и выплату пособий по безработице. Начиная с мая 2021 года, ЦСЗ регистрируют соискателей, составляют их профили, общаются с работодателями и собирают информацию о вакансиях; они предоставляют консультационные услуги, помощь в подборе и поиске работы, организуют ярмарки вакансий, направляют на аудиторное профессиональное обучение и переподготовку, проводимое в колледжах при МЗТО, центрах KOICA и многофункциональных центрах занятости, рекомендуют две программы микрозаймов и реализуют программы субсидий на заработную плату для уязвимых безработных (программа занятости на основе квот и программа сверх квот), программы субсидирования обучения новых сотрудников для работодателей, программы субсидирования начальных затрат по организации бизнеса и общественных работ. Ни одна из программ не была оценена, а данные для мониторинга труднодоступны. Все программы нацелены на трудоустройство одной или нескольких «социально уязвимых» категорий безработных, зарегистрированных в ЦСЗ, а именно недавние выпускники колледжей, лица с ограниченными возможностями и лица, ухаживающие за лицами с ограниченными возможностями, бывшие военнослужащие, бывшие заключенные, жертвы торговли людьми и длительно неработающие, а также безработные предпенсионного возраста. ЦСЗ также определяют и выплачивают стипендии на обучение и пособия по безработице[108].

---

[107] Всемирный банк (2019a).

[108] Обратите внимание, что субсидия на обучение и субсидия на начальные затраты по организации бизнеса предоставляются любому зарегистрированному соискателю/безработному. Но выплаты выше и ниже квоты применимы только для социально уязвимых слоев населения.

Некоторые ЦСЗ постепенно переезжают в новые региональные «Многофункциональные центры занятости», которые служат в качестве единого окна для служб занятости, профессионального обучения и, в некоторых случаях, для миграционных служб. Первый многофункциональный центр занятости был открыт в Ташкенте в 2019 году в качестве единого окна для предоставления различных видов профессионального обучения, услуг по содействию организованной трудовой миграции, услуг и информации по трудоустройству. В каждом региональном многофункциональном центре находится ЦСЗ района, в котором он расположен. На сегодняшний день региональные многофункциональные центры занятости открыты в Республике Каракалпакстан, Самаркандской, Наманганской, Ферганской, Кашкадарьинской, Сурхандарьинской и Хорезмской областях. Ожидается, что к концу 2021 года в остальных областях будут запущены еще 8 центров.

Программы поддержки трудоустройства молодежи

АПРТ являются относительно новыми и им недостает комплексного политического подхода и сильной системы мониторинга и оценки для предоставления информации в принятии политических решений. До 2017 года, когда правительство запустило обширный спектр рыночных реформ, в условиях ограниченного размера частного сектора потребность в АПРТ была ограничена. Основными активными мерами были льготные займы и система квот для трудоустройства социально уязвимых соискателей. С 2018 года перечень АПРТ расширился, и теперь в него входят субсидии на наем уязвимых сотрудников сверх квот, субсидии на обучение новых сотрудников, ученичество, новые курсы профессионального обучения во вновь созданных учебных центрах, общественные работы[109], помощь в поиске работы и субсидирование начальных затрат по организации бизнеса. Насколько нам известно, ни одна из АПРТ не была должным образом оценена с точки зрения экономической целесообразности, а данные мониторинга труднодоступны.

В дополнение к АПРТ, ориентированным на социально уязвимые группы населения (включая молодежь), существует ряд программ, специально предназначенных для молодежи: (i) предоставление налоговых льгот предприятиям, на которых работает молодежь[110]; (ii) поддержка молодежного предпринимательства, в том числе посредством предоставления займов по льготным ставкам через государственные банки («льготные займы») и курсы обучения бизнесу; (iii) правовые механизмы защиты молодежи от увольнения; (iv) обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки; и (v) ученичество. В 2018 году правительство запустило программу «Молодежь - наше будущее», направленную на стимулирование самозанятости и микропредпринимательства среди молодежи путем предоставления льготных кредитов. В 2020 году программа получила значительные дополнительные средства для предоставления займов.[111]

---

[109] Общественные работы — это в основном работы по уборке территорий, уходу за зелеными насаждениями, уборке урожая, неквалифицированные строительные работы.

[110] С мая 2021 года фирмы, нанимающие молодых людей в возрасте до 25 лет, которые проработали по меньшей мере шесть месяцев, могут получить полное возмещение (начиная с седьмого месяца) социального налога, выплаченного за таких молодых работников (Указ Президента № УП-6208). Кроме того, фирмы, нанимающие безработную молодежь, включенную в «Молодежную тетрадь», имеют право на получение льгот по аренде в случае аренды государственной собственности.

[111] Республика Узбекистан (2020).

Тем не менее данные мониторинга программ показывают, что молодежи труднее найти работу, чем другим безработным лицам. Среди безработных, зарегистрированных в ЦСЗ (при МЗТО) до пандемии (2018 г.), более трети (39 процентов, около 245 000 молодых людей) составляют недавние выпускники средних школ, профессиональных колледжей и университетов, что является высоким значением в сравнении с долей молодежи в составе населения трудоспособного возраста (22 процента).[112] Подавляющее большинство безработной молодежи проживает в сельской местности (77 процентов). Согласно данным мониторинга МЗТО, процент успешного трудоустройства среди недавних выпускников учебных заведений намного ниже, чем среди других групп безработных. Например, в среднем двое из пяти зарегистрированных безработных находят работу посредством услуг и программ ЦСЗ, тогда как из пяти недавних выпускников посредством услуг и программ ЦСЗ находят работу 1,4. Выпускники средних общеобразовательных школ, а также учреждений высшего специального образования имеют более низкие показатели трудоустройства, чем выпускники колледжей и профессиональных учебных заведений[113]. Однако трудно интерпретировать различия в показателях трудоустройства без информации о доле отказов и причинах, по которым бенефициары отказываются от предложенной работы.

[112] Согласно данным ОБДХ за 2017 год, доля людей в возрасте 16-24 лет среди населения старше 16 лет составляет 22 процента.

[113] Согласно данным МЗТО (2021 г.), процент успешного приема на работу в 2018 году составляет 22% для недавних выпускников средних и высших учебных заведений и 33% для выпускников профессиональных колледжей.

Таблица 2 : Охват программ и услуг в сфере занятости

	2021 (янв - авг)			2020			2019			2018		
	Все бенефициары	Из них :		Все бенефициары	Из них :		Все бенефициары	Из них :		Все бенефициары	Из них :	
		Женщины	Молодежь		Женщины	Молодежь		Женщины	Молодежь		Женщины	Молодежь
Количество зарегистрированных соискателей	**709 752**	**375 563**	**273 250**	**823 832**	**420 355**	**321 143**	**773 452**	**414 470**	**302 000**	**626 480**	**327 386**	**245 225**
1/ Пособия по безработице	**88 589**	**54 518**	**39 101**	**89 651**	**н/п**	**н/п**	**57 874**	**н/п**	**н/п**	**14 477**	**н/п**	**н/п**
2/ Субсидии по обеспечению занятости (все виды)	**20 217**	**12 432**	**7 531**	**47 181**	**20 809**	**15 180**	**12 924**	**6 854**	**н/п**	**-**	**-**	**-**
Пособие на обучение для новых сотрудников	1 330	794	510	4 481	2 963	2 124	3 900	2 632	н/п	-	-	-
Субсидия на организацию бизнеса	2 996	2 138	894	6 491	2 528	2 335	4 107	1 827	н/п	-	-	-
Субсидия на заработную плату сверх квоты	178	127	116	507	334	245	989	550	н/п	-	-	-
Субсидия на оборудование теплиц	15 713	9 373	6 011	35 702	14 984	10 476	3 928	1 845	н/п	-	-	-
3 / Профессиональное обучение (зачисление)	**90 205**	**59 584**	**48 602**	**52 217**	**36 017**	**41 298**	**36 750**	**29 763**	**29 033**	**20 543**	**14 157**	**16 229**
ЦПО (включая центры KOICA)	32 849	н/п	н/п	15 500	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п
ННО, государственные колледжи, техникумы	47 819	н/п	н/п	18 640	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п
Ученичество	9 537	н/п	н/п	18 077	н/п	н/п	14 235	н/п	н/п	8 559	н/п	н/п
4/ Общественные работы (государственный + частный сектор)	**177 286**	**108 939**	**57 852**	**521 000**	**278 439**	**175 449**	**263 230**	**115 723**	**52 796**	**355 869**	**н/п**	**н/п**
5/ Содействие в поиске работы	**250 234**	**135 451**	**106 487**	**362 874**	**181 107**	**147 989**	**356 897**	**204 906**	**155 706**	**255 539**	**127 272**	**123 213**
6/ Молодежь - наше будущее	**н/п**	**н/п**	**н/п**	**10 025**	**н/п**	**н/п**	**12 362**	**н/п**	**н/п**	**20 034**	**н/п**	**н/п**
7/ Подготовка перед отъездом для трудовых мигрантов*	**31 738**	**123**	**16 757**	**10 272**	**39**	**2 342**	**4 392**	**237**	**1 915**	**3 541**	**319**	**1 719**
8/ Другие услуги для мигрантов (страхование жизни и здоровья, субсидируемые билеты и т.д.)	**14 988**	**н/п**	**н/п**	**13 883**	**н/п**	**н/п**	**288 906**			**59 596**		

Источник: МЗТО (2021). Примечания: Молодежь представлена людьми в возрасте от 16 до 30 лет.

(*) Включает обучение в области трудового законодательства, культуры и языка страны назначения, охраны труда и техники безопасности, профилактики СПИД и религиозного экстремизма..

Охват активными программами на рынке труда все еще очень невелик, хотя в последние годы он вырос. В целом, около 12 процентов зарегистрированных соискателей получили поддержку в рамках программ содействия занятости (включая различные виды субсидий по обеспечению занятости, профессиональное обучение, ученичество и программу «Молодежь - наше будущее»), а также в 2020 году было субсидировано около 521 000 общественных работ (Таблица 2). Эти цифры демонстрируют значительный рост охвата АПРТ по сравнению с 2018 годом, хотя оно все еще невелико по сравнению со спросом на услуги по трудоустройству. В 2020 году охват программами по трудоустройству среди молодежи составлял около 18 процентов, а среди соискателей-женщин - 14 процентов (Таблица 2). В частности, 6 процентов (47 181) от общего количества зарегистрированных соискателей воспользовались субсидиями по обеспечению занятости в форме либо субсидий на заработную плату для социально уязвимых соискателей сверх установленной квоты, на тепличную деятельность (высокий спрос) или субсидий на начальные затраты по регистрации бизнеса и страхованию (также направленных на вернувшихся мигрантов), либо в виде субсидий для работодателей на обучение, чтобы стимулировать обучение новых сотрудников. Еще 6 процентов (52 217) были зачислены на профессиональное обучение, что включает учащихся центров профессионального обучения, государственных колледжей, профессиональной подготовки, проводимой в партнерстве с ННО, и ученичество. Общественные работы в равной степени доступны мужчинам и женщинам, при этом только треть (175 449) общественных работ пришлась на молодежь. В 2020 году 362 874 соискателя (44 процента от общего количества соискателей) получили содействие в поиске работы и услуги по подбору вакансий, согласно данным МЗТО.

Объемы курсов по подготовке и переподготовке для безработных увеличиваются, хотя учебные программы не полностью отвечают потребностям рынка труда. Аудиторная система профессиональной подготовки для безработных в настоящее время охватывает 15 моноцентров «Ишга мархамат», специализирующихся на оказании услуг безработным, 30 центров профессионального обучения и 136 мест для профессиональной подготовки населения в махаллях. Совсем недавно дополнительные 28 центров профессионального обучения были оборудованы в целях проведения краткосрочных обучающих курсов.[114] Число безработных, прошедших обучающие курсы по направлению Центров содействия занятости, составило 6 процентов от количества зарегистрированных соискателей (около 52 000 человек) в 2020 году и в два раза больше - 12 процентов - в 2021 году согласно последним данным МЗТО (Таблица 2).Таблица 2[115] Молодежь составляла подавляющее большинство (80 процентов) тех, кто проходил профессиональную подготовку в 2020 году, хотя в 2021 году доля молодых бенефициаров обучающих курсов упала до 54 процентов, возможно, по причине потери работы и потребности в переподготовке среди работников более старшего возраста.[116] В регионах, подверженных высокому уровню безработицы

[114] Постановление Президента № ПП-5140 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы подготовки кадров по рабочим профессиям» от 8 июня 2021 года.

[115] В частности, около 50 процентов прошло подготовку в сфере промышленности и услуг, 27,6 процента - в строительстве, 3,7 процента - в области сельскохозяйственных технологий и 6,8 процента - в области ИТ-навыков с прохождением подготовки в форме ученичества (МЗТО).

[116] Около 30 бывших профессиональных колледжей были переданы в ведение МЗТО и на их базе планируется создание центров по профессиональной подготовке и переподготовке безработной молодежи. Новый Центр профессионального обучения KOICA (созданный при содействии южнокорейского агентства) в настоящее

среди молодежи, реализуются и другие инициативы в области профессионального обучения. Например, МЗТО совместно с ПРООН реализует программу по совершенствованию навыков населения в Ферганской долине. Агентство по делам молодежи и Министерство по поддержке махалли и семьи также осуществляют в настоящее время инициативу в партнерстве с местными ННО. Ожидается, что все эти проекты повысят масштаб и эффективность предоставления профессионального обучения для безработных. Тем не менее, сотрудники ЦСЗ, опрошенные в рамках исследования, признают, что курсы по подготовке и переподготовке для безработных проводятся нерегулярно и не отвечают спросу на рабочую силу. Выбор предлагаемых учебных курсов не соответствует профессиональным навыкам, необходимым для востребованных профессий, а скорее зависит от возможностей тех, кто их организовывает, и наличия преподавателей.

Программа ученичества в секторе ремесленничества эффективна с точки зрения трудоустройства, хотя и является одной из самых маленьких программ. Программа предназначена для поддержки молодых безработных, заинтересованных в развитии в одной из 34 профессий, которые МЗТО определило в качестве «ремесленничества», например, столярное дело, изготовление ювелирных изделий, а также ковроткачество. Она была запущена в 2018 году для содействия туристической отрасли. Программа подбирает пару ученик-мастер и оплачивает обучение на рабочем месте в форме 2-3-месячного ученичества[117], через нее прошли около 18 077 человек в 2020 году в сравнении с 8 559 в 2018 году (Таблица 2)). Согласно интервью, проведенных в ЦСЗ, около 80 процентов мастеров-ремесленников оставляют учеников работать у себя по истечении трех месяцев. Тем не менее, масштабируемость программы неоднозначна, поскольку ЦСЗ испытывают трудности с подбором учеников для мастеров даже при нынешнем скромном масштабе.

Программы поддержки молодежного предпринимательства традиционно были почти полностью ориентированы на льготное микрокредитование, хотя в последнее время они больше направлены на устранение препятствий для навыков потенциальных молодых предпринимателей. В Узбекистане наблюдается ограниченное различие между разными формами предпринимательства (т.е. натуральное хозяйство, хозрасчетная деятельность, производственные микропредприятия, МСП) и, следовательно, отсутствует индивидуальный подход, который бы соответствовал особым потребностям каждой из них. Льготные микрозаймы (в рамках программ субсидированного кредитования) использовались в качестве основного инструмента политики для поощрения предпринимательства на протяжении длительного времени. Отсутствие финансирования - не единственное препятствие, и все чаще положительное влияние на успех программ поддержки предпринимательства оказывает наличие навыков и предпринимательского мышления.[118] Лишь недавно предпринимательские навыки были широко внедрены в

время функционирует в городе Фергана. Кроме того, в партнерстве с местными ННО, KOICA оказывает поддержку обучающим курсам в сфере техники шитья и поварскому делу в Джизакской области.

[117] Большая часть этой суммы покрывает стипендию и инструменты студента, а оставшаяся часть покрывает небольшую субсидию на заработную плату для работодателя.

[118] Фактические данные свидетельствуют о том, что нефинансовые услуги (например, обучение бизнес-навыкам, обучение финансовой грамотности, наставничество, коучинг, консультационные услуги, доступ к производственно-сбытовым цепочкам и сетям) так же важны, как и доступ к стартовому капиталу, особенно

профессиональное образование. Например, все учащиеся центров профессионального обучения МЗТО и моноцентров «Ишга мархамат» проходят обязательный модуль по основам предпринимательства в рамках курсов профессиональной подготовки. Кроме того, для микро-предпринимателей были внедрены отдельные курсы (оцениваемые и сертифицированные) по обучению социально-эмоциональным навыкам, разработке бизнес-плана, юридическим навыкам и финансовой грамотности.[119] Однако данные о доле участия отсутствуют, а соответствующие расходы могут препятствовать участию некоторых лиц. Лица, прошедшие предпринимательские курсы, имеют право на получение субсидий на начало бизнеса от ЦСЗ: 6 491 человек получил субсидию на начало бизнеса в 2020 году (Таблица 2). Более того, с 2020 года молодежь и женщины, прошедшие обучение бизнесу, предоставляемому ННО на основе учебной программы и требований, установленных Агентством по развитию предпринимательства и Высшей школой бизнеса и предпринимательства, могут получить возмещение средств.[120]

Женскому предпринимательству также в последнее время оказывалось содействие посредством развития навыков, льготных займов и кооперативов, зачастую в партнерстве с местными ННО. Начиная с 2019 года, правительство предпринимало усилия по увязыванию льготных микрозаймов с программами профессионального обучения для женщин, заинтересованных в создании предприятий в таких секторах, как питание, парикмахерские услуги, маникюр и педикюр, гостиничные услуги и бухгалтерский учет. В период с 2019 по 2021 годы МЗТО обучило практически 4 000 женщин в сотрудничестве с неправительственными организациями, участвующими в обучении предпринимательству. Почти 6 000 женщин прошли обучение предпринимательству в рамках совместного проекта с Ассоциацией деловых женщин Узбекистан «Тадбиркор аёл» («Деловые женщины») и Народным банком, из которых 2 600 получили льготные микрозаймы для начала своего собственного бизнеса. Была внедрена новая субсидия для содействия созданию кооперативов среди женщин: в настоящее время функционируют 76 женских кооперативов с участием 7 411 женщин, при этом практически все из них управляются женщинами.

для молодежи, которая часто сталкивается с множеством трудностей. Чо и Хонорати (2014) и Маккензи и Вудрафф (2014) указывают на то, что программы, сочетающие компонент предоставления капитала с компонентом обучения, как правило, оказывают большее влияние на успех предпринимательства (самозанятость, выживание бизнеса, прибыль), чем мероприятия, которые только снижают ограничения на получение финансового капитала. Программы выхода из бедности, такие как «Ориентация на очень бедных», которые предлагают многогранный подход к устранению различных ограничений, с которыми сталкиваются уязвимые люди (среди которых доступ к капиталу, финансовая грамотность, отсутствие деловых навыков), оказались экономически эффективными инструментами для поддержания средств к существованию, и их влияние было документально подтверждено более чем в 6 странах на разных континентах (Банержи и др., 2014 г.; Бандьера и др., 2013 г.). В работе Кампос и др. (2017 г.) показано, что помимо обучения деловым навыкам, обучение, ориентированное на образ мышления и межличностные навыки (такие как «Инициатива личного обучения», пилотный запуск которой состоялся в Того), является еще одним эффективным инструментом для стимулирования развития предпринимательства. В работе Эндрюс и др. (2021 г.) рассматриваются существующие данные по программам экономической инклюзивности.

[119] Учебная программа для данных курсов была разработана Международной организацией труда, включает 120 академических часов (4 модуля) и основана на подходе «30 процентов теории и 70 процентов практики».

[120] Возмещение в размере, не превышающем 1 миллион сум. Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-4862 «О дополнительных мерах по совершенствованию системы вовлечения населения в предпринимательство и развитию предпринимательства».

Программа помощи в поиске работы, реализуемая ЦСЗ, направлена на устранение информационных ограничений путем поиска вакансий и подбора подходящей (официальной) работы для соискателей. Предлагаемые соискателям рабочие места должны быть «подходящими», а местоположение и предыдущий опыт работ зачастую являются основными критериями для подбора вакансий. На практике, когнитивные и некогнитивные навыки редко рассматриваются при подборе вакансий, равно как и не оцениваются у соискателей. В 2020 году около 360 000 соискателей получили содействие в поиске работы и были направлены ЦСЗ на работу (44 процента от количества зарегистрированных соискателей), согласно данным МЗТО (Таблица 2). Услуга доступна для всех соискателей, в том числе работающих и не уязвимых. Некоторые категории, такие как зарегистрированные безработные, получающие пособие по безработице,[121] и временные рабочие-мигранты (репатрианты) *обязаны* по закону приходить в ЦСЗ раз в две недели для проведения собеседования и рассмотрения существующих вакансий. На практике большинство бенефициаров — это низкоквалифицированная сельская молодежь, женщины и мигранты; очень немногие бенефициары раньше работали и были уволены. Интервью показали, что многие сотрудники испытывают трудности с наймом, особенно молодежь, которая предпочитает работу в частном секторе (около 80 процентов рабочих мест, предлагаемых ЦСЗ, — это должности в государственном секторе), а также женщины, которые избегают занятости вне дома из-за обязанностей по уходу за детьми или работы на семейных фермах. Некоторые ЦСЗ сообщают, что у них количество вакансий превышает количество соискателей. Чтобы повысить шансы по подбору работы, ЦСЗ начали производить набор персонала путем посещения сообществ и домов выездным персоналом ЦСЗ («инспекторами труда») в координации с официальными и неформальными местными органами власти (*махалли, хокимияты*)[122].

Специальные обучающие курсы были организованы для трудовых мигрантов с целью развития их профессиональных навыков и навыков владения иностранными языками. Около 10 000 граждан прошли подготовку по более 20 видам профессий и 1 200 прошли обучение русскому, английскому, корейскому и другим иностранным языкам в 2020 году. Услуги обучения мигрантов перед отправкой также включают обучение трудовому законодательству страны назначения и охране труда и технике безопасности. Специальные микрозаймы для трудовых мигрантов были внедрены и в настоящее время доступны через систему Единого реестра. В местах назначения интеграции способствуют другие услуги: материальная и социальная помощь была предоставлена более 54 800 трудовым мигрантам в России в 2020 году. В 2021 году 65 000 вакансий были подобраны за рубежом для узбекских мигрантов.[123] Большинство рабочих мест приходится на строительный сектор (82,7 процента). Оставшиеся 13,8 процента приходится на сектор услуг и сельское хозяйство (2,8 процента).

---

[121] Любое лицо, зарегистрированное в ЦСЗ, независимо от уровня дохода или других характеристик, может быть признано «безработным», если он/она имеет востребованные навыки, но не может найти работу (отказано как минимум на 2 подходящих рабочих местах) через 10 дней после начала поиска. Лица, у которых мало навыков, востребованных на рынке, направляются на обучение и получают возможности для поиска, прежде чем им будет присвоен статус «безработного». Перед предоставлением лицу статуса «безработного» ЦСЗ просит *махаллю* подтвердить, что он/она не получает зарплату на какой-либо официальной работе.

[122] Всемирный банк (2020).

[123] А именно, 59 500 вакансий было подобрано в России, 4 800 в Узбекистане и 303 в других странах.

В целом, существующие АПРТ не соответствуют специфическим потребностям и ограничениям предварительно выбранных целевых групп. Составление профиля соискателей не производится, а также отсутствует стандартная классификация компетенций и навыков для подбора работы, которая производится только на основе категорий занятости. Понимание характеристик соискателей является ключевым фактором для разработки эффективных политик и мер, особенно для тех соискателей, которые сталкиваются с многочисленными ограничениями для трудоустройства и участия. Чаще всего в такие категории попадает молодежь. В настоящее время у ЦСЗ нет специальной функции по составлению профиля или соответствующих инструментов или ресурсов, включая данные и необходимое количество персонала[124].

Использование государственных услуг и программ в области занятости

Несмотря на существование и расширение оплачиваемых государством программ обучения и содействия занятости для безработных, уровень осведомленности о них среди молодежи и работодателей невысок. Большинство молодых людей, участвовавших в обсуждениях в фокус-группах, не знают о Центрах содействия занятости (ЦСЗ), а также об услугах и программах содействия занятости, которые они предоставляют. Об общественных работах и льготных микрозаймах знают, однако молодые люди отмечают, что общественные работы не привлекательны, учитывая их временный характер и низкий уровень оплаты. МЗТО недавно внедрило в школах программу по повышению осведомленности о ЦСЗ и их услугах; программа неповсеместная, а сельские районы не охвачены.

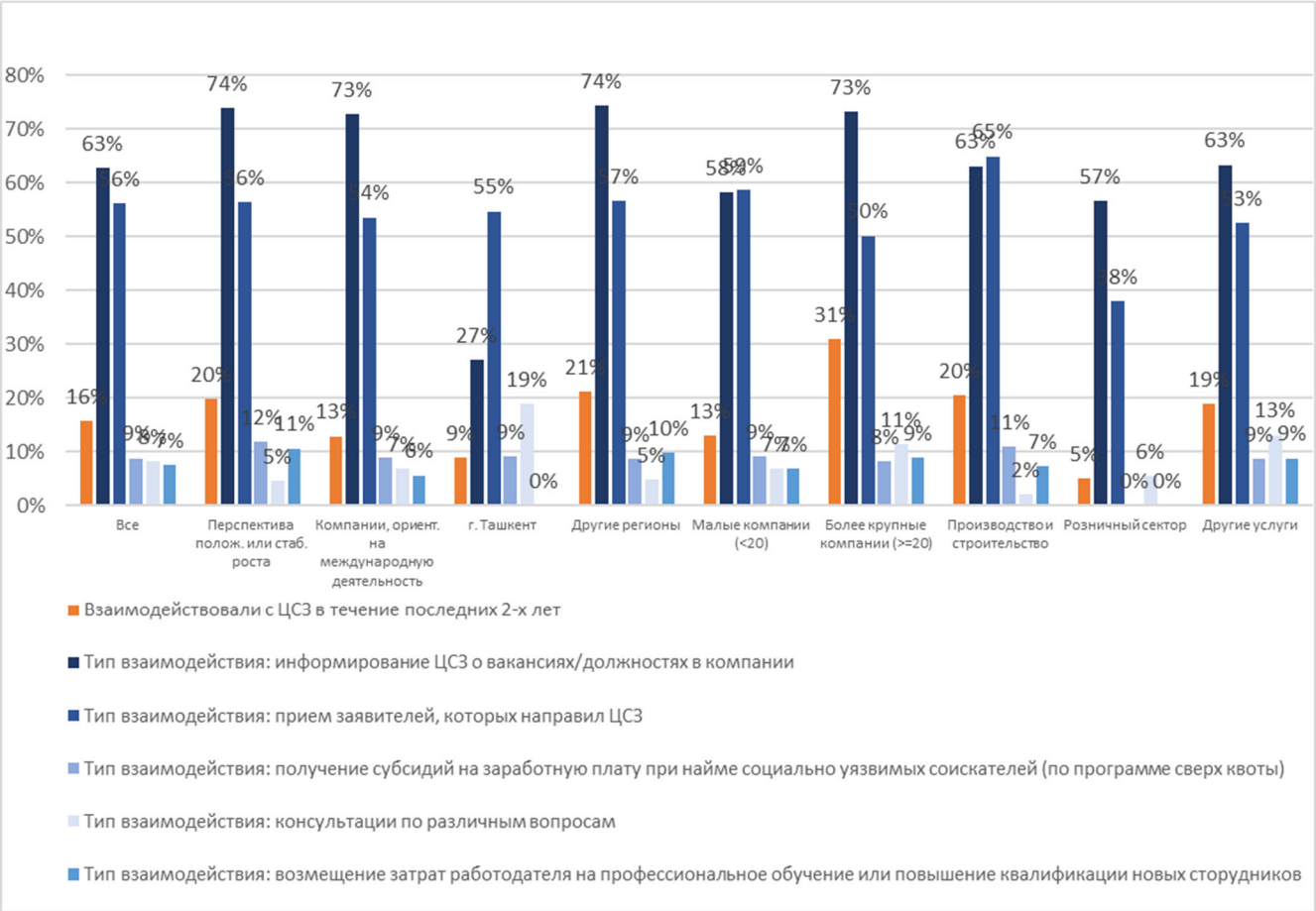
Те немногие молодые люди, которые зарегистрировались в ЦСЗ, выразили разочарование качеством услуг. Они сообщили, что ЦСЗ в основном предлагают низкоквалифицированные и низкооплачиваемые вакансии. Их функция подбора работы неэффективна, поскольку количество вакансий, требующих среднего специального образования, ограничено. Вопрос о неактуальных вакансиях в базе вакансий ЦСЗ поднимался практически всеми молодыми людьми, участвовавшими в обсуждениях в фокус-группах. Сотрудники ЦСЗ признают, что многие компании не сообщают о своих вакансиях в ЦСЗ, что вызывает недовольство среди молодежи.

Сами компании в ограниченном объеме взаимодействуют со службами центров занятости и плохо осведомлены о доступных программах по трудоустройству. Только 16 процентов компаний сообщили, что взаимодействовали с ЦСЗ за последние 2 года. В Ташкентской области (8 процентов) и среди малых фирм (13 процентов) доля взаимодействия с ЦСЗ низка, тогда как в других регионах и среди более крупных фирм доля взаимодействия с ЦСЗ значительно выше (Диаграмма 29). При этом даже среди более крупных компаний не более трети опрошенных компаний сообщили о взаимодействии с ЦСЗ. Недостаток взаимодействия в основном отражает недостаточную информированность фирм. Среди тех, кто сообщал об отсутствии взаимодействия, около 80 процентов не знают о существовании субсидий на обучение новых сотрудников, которые были приняты на работу на основании рекомендаций ЦСЗ, или субсидий на заработную плату для найма социально уязвимых соискателей сверх минимального зарезервированного количества

[124] Министерство занятости и трудовых отношений при поддержке кредита Всемирного банка находится в процессе разработки инструментов и развития потенциала для предоставления более индивидуализированных услуг.

должностей. Эта доля несколько ниже в других областях, кроме Ташкентской, но остается на уровне 76 процентов.

Диаграмма 29: Взаимодействие между компаниями и Центрами содействия занятости



Источник: Всемирный банк (2021).
Примечание: Методология изложена в Приложении 2. Другие области включают Бухарскую, Кашкадарьинскую, Хорезмскую, Самаркандскую и Ферганскую. В Приложении 2 или в сноске *143 приведены определения секторов.*

Среди компаний, взаимодействующих с ЦСЗ, очень немногие участвуют в программах содействия занятости. Даже среди компаний, активно работающих с ЦСЗ, менее 10 процентов участвуют в программах субсидий на заработную плату или на обучение соискателей и безработных. Большинство заявленных взаимодействий касаются обмена информацией с ЦСЗ об открытых вакансиях (63 процента) и о приеме соискателей, рекомендованных ЦСЗ (56 процентов). Что касается посредничества, 30 процентов компаний используют ЦСЗ для найма на работу, что сопоставимо с долей компаний, использующих онлайн-порталы по поиску работы или социальные сети для рекламы своих вакансий. Однако это в два раза ниже уровня использования неформальных каналов. На вопрос, почему они не взаимодействуют в большей степени с ЦСЗ для

поиска кандидатов, 45 процентов компаний ответили, что не видят в этом необходимости (учитывая тот факт, что они находят подходящих кандидатов другими методами).

У ЦСЗ практически отсутствует стратегия информационного взаимодействия с работодателями. ЦСЗ необходима более качественная информационно-коммуникационная стратегия и план действий по работе с компаниями не только для информирования об имеющихся программах, но и для помощи в поиске кандидатов. Повышение роли ЦСЗ в трудоустройстве окажет помощь соискателям и молодежи, не имеющим традиционных личных связей, которые все еще широко используются для найма.

Низкая осведомленность о программах по трудоустройству также является следствием их ограниченной эффективности. Немногочисленные безработные молодые люди, которые знают о наличии программ подготовки и переподготовки, считают их неактуальными для востребованных рабочих мест или непрактичными для улучшения возможностей трудоустройства. Ярмарки вакансий также считаются бесполезными как молодежью, так и сотрудниками ЦСЗ, и проводятся только для отчетности. На ярмарках вакансий организуются личные встречи представителей государственных предприятий и безработных, с представлением вакансий, уже размещенных на ish.mehnat.uz. Их организовывают по инициативе Комитета женщин, хокимиятов, ЦСЗ и Союза молодежи. Махаллям поручено привлекать безработных, но они заботятся лишь об охвате минимально необходимого числа граждан, а не о привлечении потенциальных работников, которые могли бы подойти. Например, ярмарка вакансий, в которой приняли участие более 10 предприятий и более 50 человек, определила 3 потенциальных кандидатов без каких-либо гарантий трудоустройства. Только 19 процентов компаний заявили, что воспользовались ярмарками вакансий для найма (см. Диаграмма 16 выше).

Доступ к пособиям по безработице для безработных затруднен[125]. Например, представитель ЦСЗ в районе, где число безработных превышает 35 000 человек, сообщил, что только 7 безработных получают пособие. Несомненно, аналогичная ситуация наблюдается и в других районах, и во всех областях. Очевидно, низкий охват объясняется незначительным финансированием (практически его отсутствием) пособий по безработице. С другой стороны, молодые люди знают об этом и заявляют, что меры пассивной защиты на рынке труда неприемлемы, и стремятся получить работу. Несмотря на потерю рабочих мест, вызванную пандемией COVID-19, и временное положение, принятое правительством для упрощения доступа к пособиям по безработице[126], в 2020 году пособия по безработице были предоставлены 89 951 человеку по всей стране. Это значительный рост по сравнению с предыдущими годами и соответствует примерно 14 процентам от общего числа зарегистрированных безработных.[127]

---

[125] Пособия по безработице основаны на страховании. Право на участие имеют только работники, которые получали официальную заработную плату, самозанятые лица не входят в программу. Чтобы соответствовать квалификационным критериям необходимо проработать не менее 12 недель за последние 12 месяцев и иметь регистрацию в ЦСЗ.

[126] Внутренний приказ министра занятости и трудовых отношений № 95.

[127] Охват пособиями по безработице в предыдущие годы был ниже: 57 874 - в 2019 году, 14 477 - в 2018 году и около 10 428 - в 2017 году. По состоянию на 1 июня 2021 года количество получателей пособия по безработице составляет 72 920 (МЗТО, 2021).

Слабость государственной службы занятости вынуждает некоторых молодых людей полагаться на местные полугосударственные организации, которые не имеют ни полномочий, ни финансирования для содействия трудоустройству молодежи. Как показывают интервью с экспертами, безработная молодежь часто обращается за поддержкой в поисках работы в полугосударственные общественные организации, чаще всего в Союз молодежи, махалли и, до недавнего времени, в Комитет женщин[128]. Однако молодые люди жалуются, что они чаще всего не получают необходимой практической поддержки, поскольку у этих организаций нет достаточных юридических полномочий и финансовых ресурсов для предоставления услуг по трудоустройству. В Узбекистане практически нет неправительственных организаций, основной миссией которых является содействие занятости молодежи, что также подтверждают опрошенные в рамках данного исследования молодые люди.

Информационные системы рынка труда и образования

В системах образования и труда Узбекистана отсутствует культура сбора и хранения данных для принятия решений на основе фактических данных. Наследие времен до обретения независимости (централизованное планирование и контроль) способствовало низкому качеству производства и последующего использования данных. В результате, решения обычно принимаются на основе некачественных данных или вообще без использования каких-либо данных. С момента обретения независимости страна добилась прогресса в сборе и использовании данных в различных областях государственного управления, в том числе в сфере труда, особенно за последние несколько лет. Темпы улучшения сбора, использования и распространения качественных данных в сфере образования и труда необходимо ускорить, чтобы идти в ногу с соответствующими реформами, продвигаемыми правительством.

Отсутствие скоординированной системы мониторинга и оценки в МЗТО представляет собой серьезную проблему для улучшения управления эффективностью АПРТ и предоставления информации для разработки мер политики на основе фактических данных. Местные ЦСЗ собирают подробные данные о соискателях при регистрации, при каждом посещении ЦСЗ, об участии в АПРТ, реализуемых ЦСЗ, и при итоговом «выходе из системы» после успешного трудоустройства. Последнее включает данные о прошлой работе, предпочтениях в работе, отказе от работы и деталях итогового предложения о работе. Теоретически, данные должны собираться ЦСЗ и использоваться для предоставления информации как для разработки собственных местных программ, так и для надзора и планирования мер политики со стороны МЗТО. На практике в ЦСЗ данные собираются, но не используются для обоснования решений по вопросам бюджета и мер

[128] Комитет женщин значительно расширил свои обязанности с 2016 года в целях оказания целевой поддержки в области занятости и предпринимательства женщинам, особенно молодым женщинам из сельских районов. Президент Мирзиёев назначил председателя Комитета женщин заместителем премьер-министра. При Комитете женщин был создан Общественный фонд поддержки женщин и семьи с целью помощи женщинам в организации предпринимательской деятельности, ремесленной деятельности и обучения навыкам с учетом требований рынка труда. В 2020 году Комитет женщин был упразднен, а его полномочия были переданы в новое Министерство по поддержке махалли и семьи. Разветвленная сеть, которую Комитет женщин создал по всему Узбекистану, и поддержка, оказываемая им, были переданы новому министерству, включая Общественный фонд поддержки женщин, так же, как и кадровые ресурсы и высшее руководство.

политики. Отчасти это происходит из-за отсутствия действующей информационной системы управления (ИСУ), а отчасти из-за отсутствия культуры мониторинга и оценки (МиО).

Данные мониторинга программ и услуг в области трудоустройства труднодоступны, а информационные системы находятся преимущественно в зачаточном состоянии. ЦСЗ не хватает надежной ИСУ, хотя МЗТО недавно расширило Интегрированную систему «единого окна» для регистрации онлайн-заявок на услуги и программы в области трудоустройства. Базы данных бенефициаров часто хранятся на локальных компьютерах и не связаны с онлайн-базой данных работодателей. Некоторые ЦСЗ вообще не хранят данные о бенефициарах в электронном виде. МЗТО потребовало, чтобы все ЦСЗ внедрили электронную систему ведения учета, но ЦСЗ сталкиваются с ограниченными возможностями. Как следствие, центральные органы, в частности МЗТО и Министерство финансов, не имеют обновленной информации о фактических бенефициарах, траекториях занятости и индивидуальных платежах. Средства переводятся на районный уровень, где программы реализуются при отсутствии конкретных механизмов отчетности. Подключение к Интегрированной системе «единого окна» является первым шагом к внедрению электронной системы мониторинга.

Для улучшения качества данных о рынке труда и доступа к ним разрабатывается «Единая национальная система труда» (ЕНСТ), однако комплексной цифровой информационной системы не существует.[129] ЕНСТ, находящаяся под эгидой МЗТО, будет помогать МЗТО и ЦСЗ улучшить процесс подбора работы путем предоставления более качественной информации соискателям, студентам и работодателям. Она будет интегрировать существующей электронной базы данных работодателей и сотрудников, электронной трудовой книжки (информация об опыте работы сотрудника), Интегрированной системы «единого окна» с информацией о бенефициарах, используемой ЦСЗ, национальной платформы/базы данных вакансий ish.menhat.uz,[130] информационной системы по трудовой миграции и в среднесрочной перспективе - базы данных выпускников системы профессионального образования и обучения. Хранилище данных будет способствовать аналитике, анализу тенденций и отслеживать основные показатели для мониторинга эффективности программ и услуг в области трудоустройства, предоставляемых ЦСЗ. ЕНСТ была запущена в январе 2020 года и по состоянию на июнь 2021 года содержала только электронные записи об официальных договорах между работодателями и работниками (обязательно) и электронную трудовую книжку с охватом 492 000 работодателей и более 4,8 млн работников. Она пока не позволяет генерировать статистические данные о тенденциях на рынке труда, что препятствует возможности систем профессиональной ориентации предоставлять информацию для целей выбора направления образования.

В Узбекистане отсутствует культура отслеживания статуса занятости выпускников системы начального, среднего и высшего образования. Систематических инициатив по отслеживанию статуса трудоустройства выпускников учреждений профессионально-технического образования не существует. Только несколько профессиональных колледжей отслеживают трудовой путь своих выпускников, тогда как методы и частота сбора данных среди разных колледжей также отличаются. В некоторых профессиональных колледжах, которые были посещены для быстрой оценки системы

[129] Постановление №3856 от 14 июля 2018 г.

[130] В настоящее время разрабатывается усовершенствованная версия портала данных ish2.mehnat.uz в целях автоматического отображения вакансий работодателей, зарегистрированных в ЕНСТ.

ПОО Узбекистана,[131] проводились обследования по квази-отслеживанию. Представители колледжей посещают компании, которые нанимают их выпускников, чтобы собрать обратную связь от руководителей выпускников о выполнении последними своих трудовых обязанностей. Сообщается, что такая обратная связь используется для улучшения программ обучения и подготовки. Другие колледжи отслеживают трудовой путь своих выпускников в течение одного года. Если студенты в этот период работают в областях, соответствующих их полученной специальности, администрация колледжа получает денежные премии в качестве стимула.

И наконец, отсутствие эффективных механизмов прогнозирования навыков и профессий способствует несоответствию между спросом и предложением навыков. Другой существенной проблемой, которая выступает фактором несоответствия квалификации молодых людей требованиям работодателей к навыкам, является отсутствие эффективных механизмов прогнозирования потребностей рынка труда, профессий и спроса на навыки. Система профессионального обучения не реагирует на меняющиеся потребности рынка труда отчасти из-за отсутствия инструментов для оценки кратко- и среднесрочного спроса на рабочую силу. В результате, на рынок труда ежегодно выходит большое количество молодых людей, неправильно дипломированных и обладающих невостребованными квалификациями.

[131] Всемирный банк (2018a).

8. Формирование эффективной политики трудоустройства молодежи

Краткое изложение полученных результатов

В отчете определены следующие ключевые вызовы, резюмированные на Диаграмма 30**:**

1. **Практически отсутствует информация и профессиональная ориентация в школах.** Учащиеся не готовы к переходу из школы на работу. Ни школы, ни родители не предоставляют им информацию о рынке труда, необходимую для принятия взвешенных решений. У них нет доступа к обновленной информации о региональном рынке труда, отраслевых тенденциях или спросе со стороны компаний на определенные навыки или специальности. Выпускники школ в Узбекистане выбирают образование или профессиональную карьеру, основываясь на своих субъективных интересах, предпочтениях и амбициях. Молодежь сообщила о том, что не знает, какие профессии пользуются спросом или лучше оплачиваются, а также о том, какие пути получения образования необходимы для получения определенной профессии. Как следствие, недостаток информации препятствует принятию оптимальных решений и правильным инвестициям. Молодежь имеет очень завышенные ожидания относительно заработной платы и работы, которые зачастую не оправдываются. По мере того, как молодые люди начинают переход от учебы к работе, стремления становятся менее амбициозными и могут перерасти в разочарование. Профессиональные предпочтения среди выпускников школ играют гораздо более сильную роль, чем среди безработных и работающих молодых людей. Личные связи их семей играют важную роль в поиске возможности трудоустройства, тем самым усиливая неравенство для тех, кто имеет более скудные связи.

2. **Уровни бездействия и разочарования высоки среди молодежи, главным образом, вследствие социальных норм, низкой заработной платы и ограниченных «официальных» возможностей трудоустройства (помимо нереализованных устремлений).** По данным ОБДХ в Узбекистане самый высокий показатель тех, кто не работает по найму и не учится (NEET) в регионе. Он особенно высок среди молодых женщин, в основном из-за социальных и культурных норм. Низкий уровень формализации и возможностей для работы по найму являются одними из главных препятствий для оплачиваемого трудоустройства молодежи. Большинство молодых людей отметили, что их принимают на работу без официальной регистрации и без заведения трудовой книжки. Молодежь, которой тяжело найти достойную работу, рискует разочароваться и покинуть ряды рабочей силы. В Узбекистане, по сравнению с региональным контекстом, высок «уровень разочарования», который достигает 5 процентов среди людей в возрасте 15-24 лет, по сравнению с менее чем 2,5 процента среди людей в возрасте 15-24 лет в большинстве соседних стран региона ЕЦА. Уровень разочарования в области трудоустройства выше среди молодых женщин и в сельской местности: среди женщин в возрасте от 25 до 29 лет уровень разочарования на 40 процентов выше, чем среди мужчин; в сельской местности уровень разочарования почти на 50% выше, чем в городах.

3. **Отсутствие нормальных возможностей для трудоустройства дома сделало организованную трудовую миграцию распространенным видом стратегии трудоустройства, в основном для молодых мужчин.** Качественные данные, собранные в ходе обсуждений с молодежью в фокус-группах, показывают, что условия труда в стране, в основном низкая заработная плата и неформальная занятость, подталкивают безработную молодежь, особенно с профессиональным образованием, к рассмотрению вопроса о миграции за рубеж, в то время как внутренняя миграция менее привлекательна (также из-за законодательных ограничений, связанных с разрешительной системой *прописки*, лицензированием и минимальными требованиями к образованию для определенных профессий). Ограничения, с которыми сталкиваются узбекские мигранты, связаны с защитой их прав, осведомленностью о своих правах и льготах, низкой доступностью информации об официальном трудоустройстве за рубежом, недостаточным уровнем навыков, информацией о ключевых процессах, затратах и преимуществах трудовой миграции, а также с ограничениями по стоимости миграции и по переводу денег. В международной миграции также присутствует сильный гендерный аспект: более 90 процентов трудовых мигрантов - мужчины. Женщины подвергаются стигматизации, потому что они покидают свои места жительства в поисках работы, особенно в тех случаях, когда их мужья или дети не сопровождают их.

4. **Высокий уровень несоответствия и пробелы в навыках влияют на наем и удовлетворенность работой.** Как молодежь, так и работодатели признают, что качество технических навыков, предоставляемых как системой общего образования, так и системой технического и профессионального образования, низкое. Работодатели и образовательные учреждения не имеют достаточного уровня коммуникации между собой, чтобы гарантировать соответствие учебных программ и передачу навыков, актуальных для рынка труда. Как следствие, работодатели оценивают практически исключительно опыт работы, поскольку дипломы о профессиональном среднем специальном образовании не являются свидетельством наличия соответствующих технических навыков, что еще более негативно отражается на молодежи. Пробелы в навыках особенно заметны среди молодежи с дипломами о профессиональном среднем специальном образовании, которые считаются устаревшими и не обеспечивают необходимых технических знаний. Как следствие, работодатели ищут соискателей с дипломами о высшем или высшем специальном образовании, даже для работы, требующей технических навыков в рамках специализированной профессиональной подготовки. С другой стороны, молодые люди говорят о значительных трудностях при поступлении в университеты, поскольку их немного, и они доступны не для всех (сельская молодежь, которой необходимо переехать в города, где стоимость жизни намного выше). Незначительное количество компаний предоставляет обучение для компенсирования нехватки квалификации, и еще меньше компаний предоставляют формальное обучение, что мешает их персоналу повышать свою производительность.

5. **Молодежь проявляет высокий интерес к открытию малого бизнеса, хотя ограничения препятствуют доступу к устойчивой самозанятости.** По словам опрошенных молодых людей и представителей Торгово-промышленной палаты, Центров содействия занятости (ЦСЗ) и групп молодежи, основными препятствиями для предпринимательства являются

отсутствие навыков и возможностей для обучения, в результате чего бизнес-планы оказываются слабыми; ограниченный доступ к льготным кредитам и отсутствие альтернатив доступа к капиталу; высокая конкуренция с устоявшимися компаниями; и ограниченные местные потребительские рынки в сельской местности.

6. **Социальные стереотипы и культурные нормы оказывают значительное влияние на участие молодых женщин в экономической деятельности, их доступ к хорошим вакансиям и разрыв в оплате труда мужчин и женщин.** Традиции, которые способствуют созданию семьи в раннем возрасте и возлагают домашние обязанности в основном на молодых женщин, фактически лишают их доступа к возможностям трудоустройства. Женщины также имеют ограниченный доступ к определенным профессиям (хотя пересмотренный трудовой кодекс, находящийся на рассмотрении, устраняет гендерную дискриминацию во всех профессиях, см. Блок 7). Практически все представители молодежи, участвовавшие в обсуждениях в фокус-группах, как мужчины, так и женщины, считают, что заработная плата женщины может быть значительно ниже, чем заработная плата мужчины за ту же работу / должность. Респонденты также признают, что работодатели предлагают молодым женщинам более низкую заработную плату, чем мужчинам, за ту же работу, потому что женщины не могут постоянно работать сверхурочно или выполнять тяжелую физическую работу. Несмотря на то, что молодые женщины так же заинтересованы в предпринимательстве, они не создают свои предпринимательские проекты. Женщины не представлены равным образом в составе рабочей силы (женщины составляют только 40 процентов рабочей силы), особенно в высококвалифицированных профессиях, в частности на руководящих должностях.

7. **Правительство реализует широкий спектр программ по трудоустройству молодежи, и инвестиции в активные программы на рынке труда (АПРТ) за последние три года увеличились, хотя охват все еще ограничен, если сравнивать его с потребностями, а эффективность таких программ неизвестна.** С 2018 года перечень АПРТ расширился, и теперь в него входят субсидии на наем (заработную плату) уязвимых сотрудников, субсидии на обучение новых сотрудников, предоставляемые через ЦСЗ, ученичество, новые курсы профессиональной подготовки и переподготовки во вновь созданных учебных центрах, общественные работы, помощь в поиске работы, субсидии на начальные затраты по организации бизнеса и страхованию, программа «Молодежь - наше будущее» по поддержке молодежного предпринимательства путем предоставления займов по льготным ставкам через государственные банки («льготные займы»), предоставление налоговых льгот для предприятий, нанимающих молодежь. Доказательства их эффективности с точки зрения результатов трудоустройства неизвестны, а базовые данные мониторинга очень трудно свести. По данным МЗТО, 12 процентов зарегистрированных в ЦСЗ соискателей получили программы содействия занятости от ЦСЗ (субсидии по обеспечению занятости, обучение и ученичество, за исключением микрозаймов, общественные работы и программа «Молодежь - наше будущее»), а также в 2020 году было субсидировано около 521 000 общественных работ. Среди зарегистрированных безработных более трети (39 процентов, около 321 000) составляют молодые люди, большинство из которых проживает в сельской местности. Охват программами по трудоустройству среди молодежи составляет около 18 процентов и 14 процентов среди

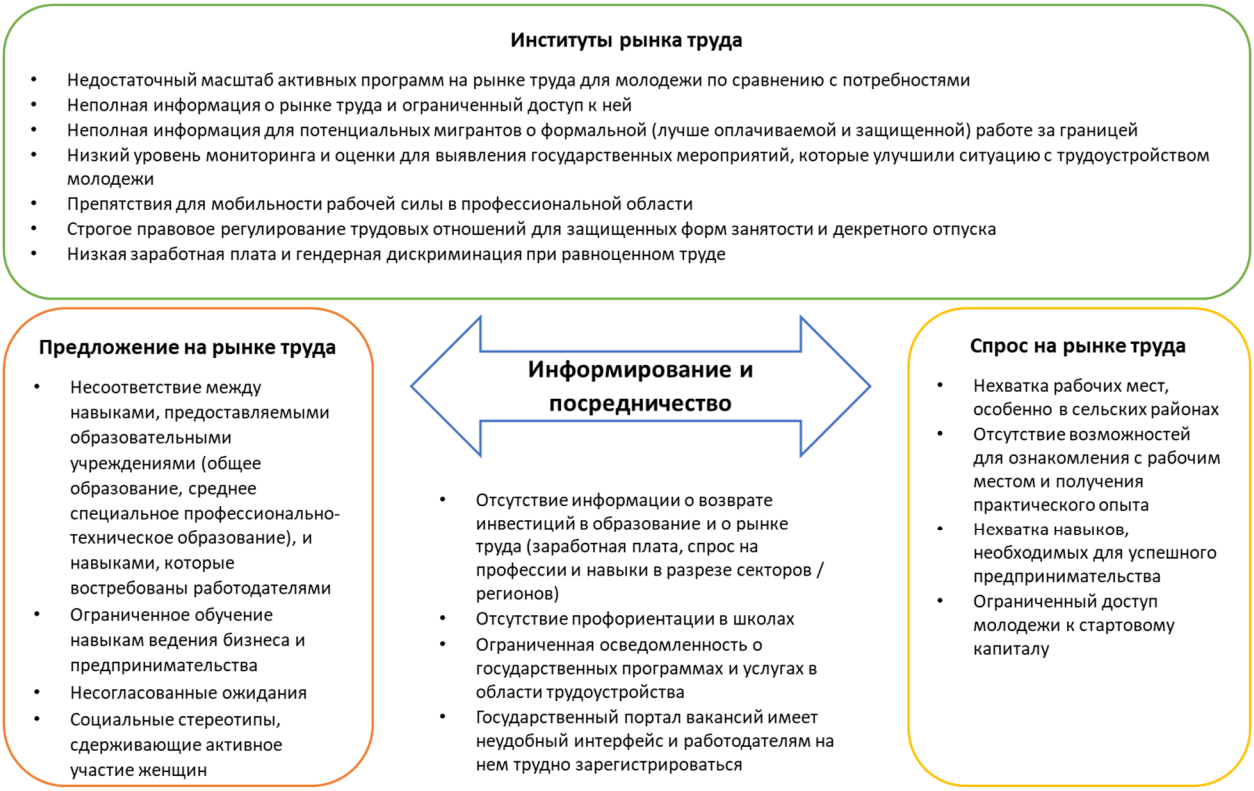
зарегистрированных соискателей-женщин, в то время как только в трети программ по общественным работам была занята молодежь.

8. **Почти вся опрошенная молодежь и работодатели не осведомлены о государственных услугах и программах по трудоустройству.** Молодежь практически не знает о государственном онлайн-портале вакансий ish.mehnat.uz, и считает, что процесс регистрации на нем очень сложный, а интерфейс неудобный для пользователей, поскольку работодатели не могут связаться с ними. Работа, предлагаемая ЦСЗ, не является привлекательной, поскольку это в основном низкоквалифицированные и низкооплачиваемые вакансии. Количество вакансий, требующих среднего специального образования, ограничено. Работодатели обязаны регистрироваться на ish.mehnat.uz, но не полагаются на него как на канал для поиска кандидатов. Вместо него основными каналами поиска работы являются личные связи и частные онлайн-порталы. Несмотря на недавнее расширение оплачиваемых государством программ обучения и содействия занятости для безработных, уровень осведомленности о них среди молодежи и работодателей невысок. Лишь 16 процентов компаний сообщили, что взаимодействуют с ЦСЗ, и среди них запросы о субсидиях на заработную плату (сверх квоты) или субсидиях на обучение составляют незначительную долю.

9. **Информация (результаты) о программах и услугах по трудоустройству молодежи является фрагментированной, неполной и разобщенной.** Основные данные по мониторингу программ, такие как количество заявок, причины принятия или отклонения заявок, фактические расходы, недоступны или отсутствуют для большинства программ. Насколько нам известно, в программах по трудоустройству отсутствует какая-либо форма оценки результатов, таких как статус занятости (через 6, 12 или 24 месяца) после завершения программы, качество и характеристики работы, а также уровень заработной платы. Без четкой и прозрачной ключевой информации по программам трудно понять, как активизировать предпринимаемые усилия, повысить эффективность или прекратить программы, которые не являются рентабельными.

10. **Мобильность рабочей силы между секторами по-прежнему ограничивается сложными требованиями к профессиональному лицензированию и сертификации.** Рынок труда в Узбекистане остается сильно зарегулированным, требуя наличия высшего образования и других форм лицензирования для 70 процентов зарегистрированных профессий. Некоторые требования к лицензированию профессий (например, лицензии на продюсирование аудиовизуальных произведений, риэлторскую деятельность и аренду электронного оборудования) были упрощены в последние годы, но остальные по-прежнему сдерживают повышение эффективности рынка труда. Кроме того, мобильность рабочей силы в прошлом ограничивалась строгой системой *прописки* (регистрации по месту жительства). За последние четыре года система *прописки* была упрощена, чтобы люди могли работать в регионе, отличном от региона проживания. Однако права на перемещение внутри страны предоставлены узбекским гражданам не полностью, так как работник частного сектора должен уплачивать «*налог на прописку*» или государственный налог на временную *прописку* один раз в год.

Диаграмма 30: Ключевые вызовы рынка труда, характерные для молодежи



Блок 7: Пересмотренный Трудовой кодекс

Действующий трудовой кодекс, принятый в 1995 году, плохо приспособлен к новым реалиям рынка труда и экономическим реформам. Новый трудовой кодекс готовится с 2019 года, по нему проведены консультации, и он скоро будет принят, чтобы наилучшим образом отвечать требованиям и сопровождать переход к более гибкому рынку труда.

В целом, проект Трудового кодекса, если он будет принят, усилит защиту трудящихся в Узбекистане, особенно матерей с маленькими детьми. Одним из ключевых изменений, внесенных в проект Трудового кодекса, является право работающих женщин на получение равной оплаты за равноценный труд, что является важным шагом на пути к достижению гендерного равенства в оплате труда. Это основывается на Законе № ЗРУ-562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» в соответствии с Конвенцией о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.

Во-вторых, в пересмотренном Трудовом кодексе предлагается пересматривать минимальную заработную плату не реже одного раза в год (статья 262). В настоящее время минимальная заработная плата пересматривается нечасто. Согласно данным МОТ по 75 странам, уровень минимальной заработной платы чаще всего устанавливается на уровне около 40 процентов от средней заработной платы. В Узбекистане отношение номинальной установленной законом

минимальной заработной платы к средней заработной плате по стране (так называемый индекс Кейтца), составляющее 0,287, является относительно скромным[132].

В-третьих, в пересмотренном Трудовом кодексе предлагается снизить выходное пособие, которое в настоящее время является довольно скромным по сравнению с аналогичными странами - от одной до трех месячных заработных плат: за первый месяц выходное пособие выплачивается автоматически, за второй месяц - только если работник по-прежнему остается безработным по истечении двух месяцев, а за третий месяц - если работник остается безработным по прошествии трех месяцев и зарегистрирован в местном ЦСЗ. Учитывая одобрение приватизации и реструктуризации госпредприятий, увольняющимся работникам выгоднее сохранить старую формулу выплаты выходного пособия. В случае массовых увольнений работников местные органы власти могут приостановить принятие таких решений с одновременной частичной или полной компенсацией работодателю убытков, причиненных такой задержкой, на срок до шести месяцев. Однако у местных органов власти обычно недостаточно средств для покрытия убытков.

В Узбекистане одна из самых щедрых систем отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком. Например, женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам в течение 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов с выплатой пособия в установленном законом размере, но не менее двух третей среднемесячной заработной платы. По окончании отпуска по беременности и родам матери может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком двухлетнего возраста. Матери также предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. В новой редакции Трудового кодекса по-прежнему только матерям предоставляется право брать отпуск по уходу за ребенком. Хотя отцы также могут брать отпуск по уходу за ребенком, пересмотренный Трудовой кодекс не предусматривает отпуск по уходу за ребенком для отцов. Право на отпуск по семейным обстоятельствам очень положительно влияет на процесс ухода за детьми и их когнитивное развитие (особенно при отсутствии дошкольных учреждений), а также способствует возвращению на рынок труда и позволяет людям оставаться на работе.

Еще одна важная область, нуждающаяся в улучшении, — это положения для работников, занятых неполный рабочий день. Работники, занятые неполный рабочий день, лишь частично охвачены схемами социальной защиты, в то время как условия для них должны быть эквивалентны сопоставимым работникам, занятым полный рабочий день, в следующих областях: a) охрана материнства; (b) увольнение; (c) оплачиваемый ежегодный отпуск и оплачиваемые праздничные дни; а также (d) отпуск по болезни. Условия могут определяться пропорционально количеству часов работы, взносам или заработку, либо другими методами.

Источник: Оценка Всемирным банком основных трудовых норм, перечисленных в проекте Трудового кодекса 2020 года от марта 2021 года.

[132] Средняя заработная плата в 2020 году составила 2,6 млн сум. В настоящее время минимальная заработная плата составляет 747 300 сум, согласно https://stat.uz/en/official-statistics/labor-market.

Рекомендации

Хотя в отчете представлена всесторонняя оценка препятствий на пути к трудоустройству молодежи, рекомендации будут касаться, в основном, укрепления институтов, регулирования и стороны предложения на рынке труда, которые актуальны для молодежи. В анализе неизбежно затронут более широкий круг вопросов, связанных с занятостью молодежи. При этом, в отчете представлены доказательства того, что отсутствие рабочих мест является одним из самых серьезных препятствий, о которых сообщают молодые люди, наряду с низкой заработной платой и несоответствием навыков. Отсутствие рабочих мест и низкие темпы создания высокопроизводительных рабочих мест, требующих более высокой квалификации (в секторе «современных» услуг и промышленности с высоким уровнем производительности), являются одним из основных препятствий на пути к занятости молодежи.

Предложенных рекомендаций по улучшению навыков, информированности и возможностей трудоустройства молодежи явно недостаточно, пока не будут решены вопросы, связанные со спросом. Меры политики, обеспечивающие создание макро- и бизнес-среды, позволяющей частным компаниям открываться, расти и создавать больше рабочих мест, является приоритетом для стимулирования создания рабочих мест для молодежи и нового поколения. Начавшийся недавно процесс приватизации госпредприятий, в сочетании с реформами, стимулирующими поддержку развития частного сектора, является ключевым фактором к созданию рабочих мест. Перспективы создания в будущем качественных рабочих мест связаны с развитием частных малых и средних предприятий, повышением рыночной конкуренции, дальнейшим развитием и расширением сектора профессиональных услуг и высокотехнологичного производства, а также прямых иностранных инвестиций [133].

Ниже предлагается дорожная карта по повестке в области политики трудоустройства молодежи с целью улучшения результатов на рынке труда для молодежи и устранения пробелов и недостатков существующих мер политики и программ. Цель состоит не в том, чтобы подробно описать более широкую межотраслевую повестку дня в области занятости, а в том, чтобы сосредоточить внимание на конкретных аспектах политики, которые могут помочь молодежи перейти от обучения на рынок труда. На **Error! Reference source not found.** предлагается краткое изложение этих рекомендаций (краткосрочные и среднесрочные меры выделены жирным шрифтом) для различных сегментов молодого населения. В нем осознается многогранность вызовов, связанных с достижением готовности к работе при переходе от учебы к работе, а также неоднородность ситуаций в зависимости от пола, а также городской и сельской местности.

Последовательный подход: краткосрочная и среднесрочная перспектива

В краткосрочной и среднесрочной перспективе необходимо (i) оценить, реформировать и расширить существующие АПРТ, такие как субсидии на заработную плату и ученичество; (ii) расширить предоставление навыков и стартового капитала для поддержки молодежного предпринимательства на основе потребностей молодежи и передовой международной практики; (iii) поддерживать развитие цифровых навыков, внедряя их в школы и центры профессионально-технического образования; (iv) обеспечить улучшение выявления востребованных навыков и

[133] АБР (2020).

профессий и сделать доступной информацию об образовании и рынке труда для студентов и молодых соискателей; (v) институционализировать соответствующие возрасту механизмы профессиональной ориентации; (vi) разработать информационно-разъяснительные кампании и ролевые модели, расширить предоставление услуг по уходу за детьми и принять более гибкое трудовое законодательство для поощрения активного участия молодых женщин в занятости и самозанятости; (vii) обеспечить продвижение нормативно-правовых реформ для устранения препятствий для профессиональной мобильности и мобильности рабочей силы между секторами и регионами; (viii) способствовать организованной (безопасной и эффективной) трудовой миграции; а также (ix) повышать осведомленность о государственных услугах и программах по трудоустройству.

Во-первых, эффективные АПРТ, такие как субсидии на заработную плату и ученичество, должны быть масштабированы и реформированы, чтобы повысить их эффективность и адресность на основе точных данных. В отчете показано, что правительство запустило широкий перечень АПРТ, некоторые из которых специально нацелены на молодежь. Однако их объем невелик по сравнению со спросом, а адресность можно улучшить, уделяя приоритетное внимание уязвимой молодежи, которой труднее подобрать работу. Существует несколько многообещающих АПРТ (ученичество, субсидия на обучение новых сотрудников и субсидия на заработную плату для уязвимых сотрудников), хотя данные об их эффективности с точки зрения результатов занятости (т.е. качество рабочих мест, заработок или статус занятости с течением времени) отсутствуют. Международные данные показывают, что субсидии на заработную плату могут быть многообещающим инструментом решения проблемы высоких «налоговых клиньев», с которыми сталкиваются работодатели. Структура существующих программ субсидий на заработную плату может быть усилена, чтобы уделять приоритетное внимание молодежи как уязвимой группе населения и создавать стимулы для компаний по удержанию молодых работников и повышению их квалификации. Доказано, что активное участие частного сектора в разработке и реализации АПРТ является ключевым фактором успеха. Мониторинг эффективности и оценка результативности существующих АПРТ являются ключевым фактором для информационного обеспечения разработки мер политики на основе фактических данных и позволяют правительству принимать оптимальные решения, такие как прекращение или реформирование неэффективных программ, чтобы наилучшим образом реагировать на потребности молодежи, а также больше инвестировать и расширять те программы, которые работают. Для повышения качества диагностики требуются более качественные данные и инструменты: точные данные мониторинга на уровне программы, опросы работодателей (когда они задействованы, например, в случае ученичества и субсидий на заработную плату) и, при наличии ресурсов, выборочная оценка воздействия для оценки результатов в сравнении с надлежащим анализом альтернативных сценариев и эффективности затрат. Надежные и всесторонние системы мониторинга и оценки также запустят эффективный цикл обратной связи с руководством программы для предоставления информации о корректирующих действиях, основанных на фактических результатах, и адаптации будущей структуры и реализации программы с целью повышения эффективности.

Во-вторых, финансовая поддержка для открытия бизнеса на льготных условиях должна сопровождаться обучением бизнес-навыкам и другими дополнительными услугами, которые будут способствовать продуктивной самозанятости и предпринимательству. В странах с переходной экономикой поощрение массового предпринимательства и создания малых и средних

предприятий имеет решающее значение для перехода к рыночной экономике. Для повышения производительности и устойчивости молодых предпринимателей критически важно повышать их навыки по подготовке бизнес-планов и управления малыми предприятиями, а также расширять их доступ к рынкам и цепочкам стоимости. Этого можно достигнуть путем предоставления профессионального обучения, ориентированного на потенциальных молодых предпринимателей, в том числе по развитию социально-эмоциональных навыков и предпринимательского мышления. Необходимы дополнительные услуги, такие как оплачиваемые государством услуги по развитию бизнеса, коучинг, временный уход за детьми во время обучения, бизнес-инкубаторы для продвижения личных связей, создание стимулов для регистрации бизнеса, а также повышение осведомленности о преимуществах формализации, чтобы затем расширить доступ к формальным финансовым инструментам.

В-третьих, цифровые навыки должны широко развиваться как в школах, так и в центрах ПОО, чтобы открывать возможности трудоустройства на новые типы вакансий. В отчете приведены свидетельства высокого спроса на цифровые навыки, которые в настоящее время являются частью фундаментальных навыков работников. Ожидается, что повышение цифровых навыков повлияет на возможности трудоустройства молодежи, а также на производительность малых предприятий. Оно могло бы помочь открыть новые формы возможностей цифрового предпринимательства, например - через платформы для электронной торговли, а также предоставить интересные возможности для «гиг-возможностей» / «цифровых» возможностей и надомной работы для молодых женщин или людей с ограниченными возможностями, которые имеют ограниченную мобильность или ограничены социальными нормами. Одним из способов расширения повестки в области цифровых навыков является повсеместное внедрение обучения цифровым навыкам в школах, образовательных учреждениях, центрах профессионального обучения и колледжах. Кроме того, опыт пандемии показал, что внедрение гибридных моделей организации обучения (сочетание живого и дистанционного обучения) и дистанционного обучения улучшает цифровые навыки студентов и соискателей.

Новые инструменты сбора данных должны быть институционализированы для повышения качества и доступности информации об образовании и рынке труда и предоставления информации для формирования политики, а также устремлений и карьерных решений молодежи. Отсутствие информации о рынке труда приводит к повышению уровня несоответствия навыков требованиям рынка. Что касается спроса на рабочую силу, необходимо обратить внимание на сбор, анализ и регулярную отчетность о востребованных профессиях и навыках на основе данных на уровне компаний и имеющихся «больших данных» и данных о вакансиях на онлайн-порталах. Отсутствуют регулярные и комплексные отчеты о количестве, типах вакансий и навыках, востребованных компаниями. Обследований рабочей силы, проводимых МЗТО, и ОБДХ, ежегодно организуемых Государственным комитетом по статистике, недостаточно для понимания проблем молодежи, и того, что работает и почему. Их необходимо будет дополнить качественными и конкретными количественными обследованиями молодежи, контрольными исследованиями для отслеживания результатов после завершения программы, участием в Программе международной оценки знаний взрослого населения (ПМОЗВН) и измерением навыков на протяжении цикла школьного обучения.

Правительство должно играть решающую роль не только в формировании данных, но и в координации и распространении данных о рынке труда и образовании. Развитие «Единой национальной системы труда» (ЕНСТ) в дорожной карте реформ, заложенной в 2019 году, должно продвигаться вперед, чтобы сделать данные о рынке труда доступными и позволить студентам и соискателям делать осознанный выбор профессии. Для развития ЕНСТ необходимо модернизировать базу данных о вакансиях mehnat.uz, чтобы упростить регистрацию работодателей и взаимодействие с соискателями, а также сбор данных о профессиональных навыках и траекториях движения выпускников учебных заведений и учреждений ПОО на рынке труда. Во многих странах созданы центры наблюдения за рынком труда, которые отвечают за производство информации и аналитических данных для информационной системы рынка труда и их распространение среди основных заинтересованных сторон, включая образовательные учреждения, чтобы помочь им переосмыслить свои учебные программы и лучше адаптироваться к потребностям рынка труда. Центры наблюдения за рынком труда (ЦНРТ) могут быть отдельными ведомствами или отделами министерства. Через ЕНСТ МЗТО играет координирующую роль, интегрируя данные о занятости и образовании молодежи, собранные несколькими учреждениями (и подчиненные МЗТО ведомства), Министерство высшего и среднего специального образования, Министерство народного образования и Государственный комитет по статистике.

Инструменты профессиональной ориентации необходимо усовершенствовать, а существующая информация об образовании и рынке труда должна быть более доступной, удобной в использовании и актуальной для студентов и родителей. Раннее предоставление соответствующей образовательной и профессиональной ориентации, а также знакомство с миром труда важны для учеников 9-х классов. Существующую школьную профессиональную ориентацию можно сделать более эффективной, включив в нее наиболее свежую информацию о тенденциях на рынке труда в Узбекистане и распространив ее по всем школам в стране. Информационные технологии и средства массовой информации можно было бы использовать более полно, чтобы сделать информацию более доступной. Образовательные учреждения должны играть более важную роль в профессиональной ориентации посредством наставничества, консультирования, оценки и взаимодействия с работодателями, чтобы стимулировать развитие востребованных навыков. Ранний доступ к информации о рынке труда и возможном профессиональном развитии является ключом к формированию устремлений студентов и корректировке их ожиданий. Прохождение производственной практики в последние годы обучения в средней школе также может помочь учащимся получить информацию и непосредственный опыт, который поможет им сделать выбор профессии. Участие родителей в консультировании молодежи также является эффективной стратегией помощи их детям в принятии решений в области образования и профессии.

Для сокращения гендерного разрыва в составе рабочей силы необходимо рассмотреть возможности предоставления услуг по уходу за детьми, информационные кампании и более гибкое регулирование рынка труда. Расширение предложения доступных услуг по раннему развитию детей помогло бы женщинам сбалансировать семейные обязанности и работу. Для повышения доли женщин в рабочей силе можно разработать и провести информационные кампании. Среди других мер могут быть также повышение гибкости в предоставлении отпусков по беременности и родам, чтобы женщины могли делить их с отцами, и матери могли вернуться к работе раньше, что следует учесть в проекте пересмотренного трудового кодекса. Одним из положительных аспектов

нового трудового кодекса является предоставление работающим женщинам права на получение равной оплаты за равноценный труд. Будет ли этот принцип реализован на местах в нынешних обстоятельствах - все еще вопрос, но это важный шаг на пути к достижению гендерного равенства в оплате труда. И наконец, следует рассмотреть дополнительные меры политики, в том числе требование к работодателям предоставлять работникам оплачиваемый отпуск для ухода за больными родственниками и вычет из налогооблагаемой базы как мужчин, так и женщин выплат по уходу за детьми. Такие нормы были введены в странах с высоким уровнем доходов, и имеющиеся данные, по всей видимости, свидетельствуют, что они улучшают баланс между работой и личной жизнью[134] женщин и будут соответствовать Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан на период 2020-2030 годы.

Для устранения ненужных требований в отношении лицензирования профессий и требований к образованию, а также других ограничений для мобильности рабочей силы необходимо провести реформы в сфере законодательного регулирования. Пересмотр требований к лицензированию профессий и образованию необходим для оценки и предоставления информации в целях устранения ненужных и дискриминационных требований и лицензий. Систему *прописки* можно ослабить еще больше, чтобы рабочие могли свободно перемещаться по регионам. Пересмотренный проект трудового кодекса, который находится на рассмотрении и который, как ожидается, будет принят в 2021 году, хорошо защищает работающих в Узбекистане, особенно матерей с маленькими детьми (Блок 7). Рекомендуется создать механизмы для поддержки реализации кодекса и обеспечения соблюдения принципов недискриминации в трудовом кодексе в отношении защищенных групп, включая молодежь, людей с ограниченными возможностями и людей, вновь подвергшихся дискриминации по половому признаку.

Преимущества организованной трудовой миграции можно еще больше нарастить. Временная трудовая миграция дает возможность, особенно безработной молодежи в сельской местности, воспользоваться разницей в заработной плате между Узбекистаном и другими странами. Есть несколько способов, с помощью которых правительство могло бы нарастить преимущества безопасной и эффективной миграции. Для облегчения безопасной трудовой миграции в поисках более высокооплачиваемых и надежных рабочих мест можно развивать соответствующие нормативно-правовые положения и потенциал в области надзора. Следует расширить программы повышения осведомленности о правах и существующих механизмах защиты мигрантов, особенно женщин. Необходимо масштабировать комплексные учебные программы подготовки к выезду, включая повышение грамотности, повышение квалификации, целевое трудоустройство и создание доступных центров изучения языков во всех регионах страны. Необходимо усилить социальные гарантии в части пенсионных прав трудовых мигрантов. Для тех мигрантов, которые все же вернулись, можно было бы адаптировать АПРТ, в том числе поддержку предпринимательства, с тем, чтобы облегчить их повторный выход на рынок труда. Можно также усилить партнерские отношения между Агентством по вопросам внешней трудовой миграции и странами назначения для того, чтобы (i) определить востребованные навыки и профессии; (ii) сделать общедоступной информацию об официальных рабочих местах за границей, включая конкретную информацию о квалификации, чтобы улучшить качество подбора вакансий; (iii) сотрудничать в развитии навыков, необходимых для конкретных профессий, например, путем предоставления специального

[134] Всемирный банк (2020f).

обучения перед выездом, а также согласования и совместной разработки учебных программ и сотрудничества в обучении без отрыва от производства и подготовке с инструктором; и (iv) обеспечить равные условия для узбекских и местных работников в странах назначения с точки зрения заработной платы и социальной защиты, включая доступ к медицинскому страхованию, и особенно для низкоквалифицированных профессий, которые, как правило, обладают неравными позициями в переговорах.

И наконец, необходимо разработать и реализовать информационную кампанию по повышению осведомленности молодежи и работодателей о доступности государственных услуг и программ в области трудоустройства, и требованиях для участия в них.

Долгосрочные мероприятия

В долгосрочной перспективе есть возможности для улучшения мер политики в области трудоустройства молодежи для устранения некоторых из наиболее серьезных препятствий, включая качество профессионального образования и обучения, доступ к высшему образованию, значительные гендерные разрывы и ограничения возможностей реализации. Основываясь на хорошем понимании ключевых ограничений и международном опыте, можно будет (i) установить более тесные партнерские отношения с работодателями для повышения эффективности ориентированных на спрос программ по трудоустройству молодежи, таких как практика, ученичество и субсидии на заработную плату; (ii) усилить сотрудничество между работодателями и образовательными учреждениями для обновления учебных программ профессиональной подготовки и переподготовки в соответствии с потребностями рынка труда и пересмотренными национальными системами квалификации и оценки обучения; (iii) расширить доступ к высшему образованию; а также (iv) усилить потенциал Центров содействия занятости (ЦСЗ) в части оказания индивидуальной помощи в трудоустройстве, в том числе с помощью цифровых технологий для облегчения выхода на работу.

Можно было бы установить более тесные партнерские отношения с работодателями для повышения эффективности и охвата программ практики, ученичества и субсидий на заработную плату. Тесные партнерские отношения с работодателями имеют решающее значение для получения информации о доступных вакансиях и для обеспечения того, чтобы услуги отталкивались от спроса. Стратегия информационно-коммуникационной работы с работодателями может быть определена путем постановки четких целей и критериев для выявления и определения приоритетности потенциальных работодателей в реестре компаний (и в стратегических секторах) и определения того, как с ними следует взаимодействовать. Компаниям следует предоставить специально подобранные материалы по АПРТ, которые должны быть краткими и доступными, содержать ключевые сообщения, которые имеют для них значение, чтобы мобилизовать их и мотивировать их участие в программах субсидий на заработную плату, производственной практики и ученичества. Надежный механизм координации между ЦСЗ и ассоциациями работодателей помог бы охватить и сегментировать работодателей. Программа ученичества - один из примеров, который можно было бы распространить на других работодателей в секторе туризма и легкой промышленности, включая пищевую. Другие формы производственной практики могут быть интересны для молодежи, особенно для тех, кто впервые выходит на рынок труда.

Переход молодежи от обучения к работе можно было бы облегчить путем расширения возможностей получения трудового опыта и укрепления связей между учебными заведениями и работодателями. Есть множество вариантов для ознакомления начинающих студентов с рабочим местом, от обязательных краткосрочных производственных практик до включения краеугольных проектов компаний в учебные программы. Модель двойного профессионально-технического образования может быть вариантом более тесного и систематического взаимодействия между профессиональными колледжами и работодателями. Повышение роли частного сектора посредством производственной практики является важным средством для получения первого опыта на рабочем месте, который ценится другими работодателями и, таким образом, может повысить возможности трудоустройства участвующей молодежи. Введение временной субсидии для учащихся средних специальных и технических учебных заведений по прохождению производственной практики на предприятиях могло бы послужить стимулом для молодых людей и их родителей. Участие работодателей также можно было бы усилить на протяжении всего цикла развития профессиональных навыков - от разработки учебных программ, установления стандартов для выбора поставщиков, наращивания потенциала, инструментов, обеспечения качества и до оценки обучения.

Высшее и среднее специальное профессиональное образование, а также краткосрочное профессиональное обучение безработных следует переориентировать, чтобы удовлетворить потребности рынка труда в технических навыках, обновив учебные программы и методы обучения при более активном участии работодателей. Чтобы найти хорошую работу, выпускники средних и высших учебных заведений должны обладать соответствующими навыками, а не только дипломами. Цифровые навыки и знание иностранных языков наиболее востребованы в розничном секторе, а более специализированные технические навыки - в производственном секторе. Для этого высшим учебным заведениям и системе профессионально-технического образования необходимо будет обновить свои учебные программы при участии работодателей; пересмотреть стандарты качества; обновить учебное оборудование и инфраструктуру; а также повысить уровень преподавателей и инструкторов, опираясь на текущую реформу, направленную на разработку структуры профессиональных квалификаций и системы оценки профессиональных навыков. Содействие развитию технических навыков, в большей степени актуальных для работы, также требует институционализации связей между системами образования и подготовки, между студентами и компаниями (например, посредством производственной практики и ученичества), а также между компаниями и образовательными учреждениями. Социально-эмоциональные навыки также имеют ключевое значение, поскольку поведенческие проблемы являются основной причиной недовольства работодателей молодыми работниками. Их нужно развивать на протяжении всего обучения.

Больше внимания следует уделять универсальным навыкам, которые можно адаптировать к меняющемуся характеру работы, и техническим навыкам, необходимым для модели более «зеленого» роста. Для того, чтобы оставаться конкурентоспособными и идти в ногу с меняющимся характером спроса на рабочую силу и более «зеленым» ростом, людям нужны новые навыки, больше возможностей для обучения и более высокий уровень человеческого капитала. Факты свидетельствуют о том, что во всем мире квалификационная составляющая в работе меняется с сокращением потребности в рутинных ручных навыках (которые можно автоматизировать) и с более широким использованием навыков, требующих решения проблем, взаимодействия,

сотрудничества и творчества[135]. Экономика Узбекистана занимает пятое место в мире по углеродоемкости[136]. Хотя Узбекистан не взял на себя значительных обязательств по борьбе с изменениями климата[137], ожидается, что переход к «более зеленому росту» в ближайшие годы также повлияет на рынок труда: ожидается рост занятости в определенных секторах (например, возобновляемые источники энергии, современное сельское хозяйство) и снижение в других (например, добыча нефти, переработка угля и нефтепереработка, производство хлопка). По мере того, как экономика Узбекистана будет развиваться и будет больше зависеть от технологий, инноваций и услуг, потребности рынка труда в профессиональных навыках будут все больше смещаться в сторону универсальных навыков, в дополнение к техническим и социально-эмоциональным навыкам, которые могут адаптироваться к быстро меняющимся бизнес-среде и производственным процессам. Также помогут такие универсальные навыки как знание иностранных языков и компьютерная грамотность.

Высшее образование должно стать более доступным. Увеличение приема в высшие учебные заведения необходимо для работодателей Узбекистана, чтобы иметь доступ к достаточно высококвалифицированным выпускникам. Правительство предприняло ощутимые усилия для увеличения числа университетов и увеличения приема в высшие образовательные учреждения. Расширение доступа к высшему образованию, особенно для женщин и учащихся из сельских районов и из неблагополучных семей, остается затруднительным и имеет ключевое значение для развития человеческого капитала в стране. Адресная финансовая поддержка и освобождения от оплаты за обучение уязвимых групп населения могут помочь уравнять доступ к высшему образованию.

Следует укрепить потенциал Центров содействия занятости и внедрить цифровые инновации для более эффективного предоставления услуг в области трудоустройства. Услуги ЦСЗ в области трудоустройства используются недостаточно, и соискатели мало верят в возможности ЦСЗ по обеспечению трудоустройства. Более инновационные модели подачи информации при обучении навыкам и предоставлении услуг в области трудоустройства, находящимся в ведении ЦСЗ, могут использовать преимущества цифровых технологий. Для повышения качества услуг по посредничеству при трудоустройстве (подбор вакансий, помощь в поиске работы и направление на обучение и АПРТ), следует разработать новые инструменты для составления профиля и ориентации соискателей; сотрудники ЦСЗ должны быть обучены брать на себя более специализированные функции, такие как тщательное составление профиля соискателей и вакансий для лучшего ведения дела (оценка готовности к работе). Необходимо активизировать информационную работу с работодателями, поскольку ЦСЗ в программах найма и переподготовки безработных полагаются на очень небольшое количество работодателей, большинство из которых являются государственными. И наконец, можно предусмотреть передачу некоторых услуг по трудоустройству частным поставщикам для обслуживания соискателей, испытывающих значительные сложности с

[135] Всемирный банк (2018c); Буссоло и др. (2019); Ридао и Бодевиг (2018).

[136] После Центральноафриканской Республики, Чада, Афганистана и Мали

[137] Вклад Узбекистана в Определяемые на национальном уровне вклады, установленный в соответствии с Парижским соглашением, предусматривает сокращение выбросов углерода на единицу ВВП всего на 10% к 2030 году по сравнению с базовым уровнем 2010 года.

трудоустройством. Пилотный проект фактически поддерживается существующим проектом Всемирного банка «Укрепление системы социальной защиты».

Диаграмма 31: Краткое изложение предлагаемых мероприятий

	В образовании / ПТО	Неактивные молодые женщины	Городские безработные	Сельские безработные	Работающие/ Мигранты
А/ Улучшение информирования о рынках образования и труда	• **Предоставление учащимся соответствующей возрасту информации о рынке образования и труда** • Институционализация системы профессиональной ориентации в 9-х классах	• **Повышение осведомленности об услугах, предоставляемых ЦСЗ** • **Разработка информационно-разъяснительных кампаний и ролевых моделей с целью активизации участия в процессе трудоустройства и самозанятости** • Содействие доступу к услугам по уходу за детьми	• **Повышение осведомленности об услугах и программах, предоставляемых ЦСЗ** • **Расширение базы данных вакансий и постепенное развитие ЕНСТ и ее взаимодействия с другими правительственными базами данных** • **Распространение информации о рынке труда среди работодателей, соискателей, студентов и других соответствующих ключевых министерств** • **Содействие регистрации работодателей на государственном портале вакансий**		• **Предоставление лучшей оценки требуемых навыков и профессий, а также эффективности существующих АПРТ** • Повышение информированности о формальном трудоустройстве за рубежом для будущих мигрантов
В/ Содействие развитию навыков и первичному трудоустройству	• **Развитие цифровых навыков в школах и центрах ПТО** • Субсидирование двойных профессиональных программ обучения / производственной практики для уязвимых студентов • Улучшение реагирования на спрос со стороны профессионально-технического и высшего образования • Развитие социально-эмоциональных навыков и предпринимательского мышления	• **Расширение развития навыков ведения бизнеса и финансовой поддержки организации бизнеса для молодых предпринимателей** • Дополнительные услуги, такие как коучинг, временный уход за детьми во время обучения, бизнес-инкубаторы	• Помощь в поиске и подборе работы, адаптированная к потребностям • Пилотное внедрение, оценка и развертывание программ производственной практики для молодежи • Расширение доступа к субсидиям по заработной плате для молодых безработных	• **Расширение развития навыков ведения бизнеса и финансовой поддержки организации бизнеса для молодых предпринимателей** • Дополнительные услуги, такие как коучинг, временный уход за детьми во время обучения, бизнес-инкубаторы	• **Адаптация АПРТ к потребностям молодых работников, вернувшихся в страну** • Содействие постоянному обучению и повышению квалификации рабочей силы
С/ Укрепление институтов рынка труда	• **Институционализация новых инструментов сбора данных с целью повышения качества и доступности информации об образовании и рынке труда** • Расширение модели ученичества на другие растущие и стратегические секторы • Укрепление отношений между работодателями и образовательными учреждениями с целью обновления программ обучения	• **Внедрение более гибкого регулирования рынка труда для стимулирования более активного участия молодых женщин** • Расширение предоставления доступных услуг в области раннего развития детей	• **Регулярный мониторинг и оценка существующих АПРТ** • **Распространение и использование мониторинга и оценки для принятия решений, масштабирование эффективных АПРТ** • Создание Центров наблюдения за рынком труда при МЗТО • Усиление партнерства с работодателями с целью привлечения их к участию в программах по субсидированию заработных плат и программах производственной практики • Наращивание потенциала ЦСЗ по оказанию индивидуализированной помощи в поиске работы для содействия переходу к занятости • Модернизация оказания ЦСЗ услуг за счет использования преимуществ ИТ-технологий и повышение потенциала сотрудников по реализации		• **Устранение препятствий для профессиональной мобильности между компаниями/секторами** • **Устранение дальнейших препятствий в географической мобильности рабочей силы** • **Усиление двустороннего партнерства между Агентством по вопросам внешней трудовой миграции и принимающими странами**

*Примечание: **Жирным** шрифтом выделены краткосрочные и среднесрочные рекомендации, остальные - долгосрочные.*

Приложение 1: Методология обсуждений с молодежью в фокус-группах

В целом, 267 молодых людей приняли участие в обсуждениях в фокус-группах (ОФГ), а с экспертами из 8 типов организаций были проведены 22 интервью с ключевыми опрашиваемыми лицами.

Стратегия выборки для ОФГ.

Качественное исследование было проведено RB Asia в 4 регионах Узбекистана («Качественный анализ устремлений молодежи, усилий по поиску работы и разочарований в Узбекистане», итоговый отчет, RB Asia, июль 2020 г.): Самаркандская, Ферганская и Хорезмская области и город Ташкент Около 36 процентов рабочей силы Узбекистана сосредоточено в выбранных регионах.

В каждом регионе было выбрано два места для исследований: одно в сельской местности и одно в городе. В Самаркандской и Хорезмской областях были выбраны город Самарканд и город Ургенч, а в Ферганской области - город Коканд. Такой подход был обусловлен довольно значительной разницей в сельских и городских рынках труда, и он помог выявить различия в препятствиях и возможностях по трудоустройству для сельской и городской молодежи.

Зоны были выбраны на основе следующих подходов:

- В каждом регионе был выбран район с высоким уровнем безработицы,[138] где возможности по трудоустройству ограничены. Учитывая, что возможности по трудоустройству ограничены во всех сельских районах, особенно для молодежи, такой подход является наиболее приемлемым.

- В разных регионах были выбраны районы с разными ситуациями на рынке труда и в местной экономике. Например:

    - В первом регионе - зона с высоким уровнем безработицы и ограниченными возможностями по трудоустройству;

    - Во втором регионе - зона со специфической структурой экономики и занятости, например, Риштанский район Ферганской области, где основная часть населения занимается выращиванием и экспортом зелени, а регион является одним из немногих центров гончарного дела. Изучалось, как в такой среде формируется ориентация молодежи на рынок труда.

    - В третьем регионе - зона со средней безработицей и более-менее сбалансированной ситуацией на рынке труда.

[138] Для определения уровня безработицы будут использованы данные ежеквартального мониторинга занятости, проводимого Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

- Также может быть проведена случайная выборка местности. Однако при качественном исследовании и когда необходимо было оценить только один район, такой подход сочли непрактичным.

В пределах каждого района случайным образом были отобраны три махалли. Следует отметить, что *махалля* — это небольшая территориальная единица, и *махалли*, входящие в один район или город, практически не различаются по уровню социально-экономического развития. Рынок труда для всех махаллей района/города единый. В сельской местности могут быть небольшие различия между махаллями, расположенными в деловых и административных районных центрах, и махаллями, расположенными далеко от районных центров. Учитывая данную ситуацию, в сельской местности было предложено выбрать одну махаллю в районном центре, одну махаллю, расположенную далеко от административного центра, и одну махаллю, в которой размещалось среднее специальное учебное заведение.

Всего было проведено шесть ОФГ в каждом выбранном регионе: три ОФГ в выбранных районах и три ОФГ в выбранных городах. Два ОФГ на каждую группу молодежи в возрасте от 18 до 30 лет с различным статусом занятости (NEET, учащиеся последнего года обучения и недавние выпускники, которые были трудоустроены). В каждом ОФГ участвовало около 10–15 молодых людей, в том числе не менее 50 процентов женщин.

Основа выборки была получена от махаллинских комитетов, Центров содействия занятости, филиалов Комитета женщин, хокимиятов и других соответствующих организаций.

В связи с периодом изоляции, вызванным COVID-19, часть ОФГ (трудоустроенная молодежь Чиланзарского и Яшнабадского районов и безработная молодежь Чиланзарского и Яшнабадского районов) в городе Ташкенте была проведена по видеозвонку (через Zoom).

Стратегия выборки для интервью с ключевыми опрашиваемыми лицами

Интервью с ключевыми опрашиваемыми лицами (КОЛ) были проведены в выбранных районах и городах с участием представителей следующих организаций и лиц на районном и городском уровнях:

- Центры содействия занятости;
- Комитет женщин (эта организация реализует ряд программ занятости, ориентированных на женщин, особенно девушек);
- Союз молодежи Узбекистана;
- Торгово-промышленная палата Узбекистана (как организация, представляющая интересы предприятий частного сектора, она понимает потребности этих предприятий в кадрах и их проблемы с поиском кадров. Кроме того, Палата осведомлена и оказывает содействие программам профессионального обучения их сотрудников;
- Центры подготовки и переподготовки безработных, функционирующие в системе Министерства занятости и трудовых отношений, в том числе созданные корейским центром KOICA;
- Представители системы среднего образования на районном уровне;
- Специалисты по профессиональной ориентации на уровне колледжа/школы;

- Региональные отделения Агентства по вопросам внешней трудовой миграции; а также
- Махаллинский комитет.

В каждом регионе были проведены интервью с ключевыми опрашиваемыми лицами при участии специалистов Центров содействия занятости и Союза молодежи Узбекистана.

Таблица 3 : A1. Сводная информация об участниках ОФГ

Статистика по участникам ОФГ				
Регионы	**Пол**		**Уровень образования**	
Самаркандская, Ферганская, Хорезмская области и город Ташкент	**Мужчины**	**Женщины**	**Среднее образование**	**Среднее специальное образование**
	Занятая молодежь			
	38	42	17	63
	Безработная молодежь			
	32	43	8	67
	Дополнительное ОФГ в г. Маргилан			
	6	3	4	5
	Выпускники школ			
	46	57	103	0
Всего	**122**	**145**	**132**	**135**

Таблица 4 : A2. Сводная информация об участниках интервью с КОЛ

Статистика по участникам интервью с ключевыми опрашиваемыми лицами (КОЛ)								
	Центр содействия занятости	Агентство по вопросам внешней трудовой миграции	Курсы подготовки и переподготовки безработных, курсы KOICA	Комитет женщин	Союз молодежи	Махалля	Преподаватели школ	Торгово-промышленная палата
Самаркандская область	1	0	1	1	1	1	1	0
Ферганская область	1	1	1	0	1	1	1	0
Хорезмская область	1	1	0	1	1	1	0	1
г. Ташкент	1	0	1	1	1	0	0	0
Всего	**4**	**2**	**3**	**3**	**4**	**3**	**2**	**1**
Общее количество проведенных интервью с КОЛ				**22**				

Приложение 2: Методология телефонного опроса работодателей

Полевые работы и инструменты

Опрос компаний, который изначально планировался на весну 2020 года в формате «лицом к лицу», был проведен по телефону с учетом ограничений, создаваемых пандемией и неоднократными периодами изоляции. Интервьюеры прошли однодневный тренинг, за которым последовали 3 дня практики (пилотный опрос) в октябре 2020 года. После пилотного опроса анкета была скорректирована. Окончательный инструмент состоял из 8 модулей, охватывающих ключевые характеристики компаний, трудовые ограничения, с которыми они сталкиваются, процесс и методы найма с акцентом на молодежь, текущее состояние работников в компании, включая вопросы о навыках, методах обучения, а также влиянии COVID-19 на работу компаний.

Телефонный опрос проводился с 23 декабря 2020 года по 16 февраля 2021 года (с учетом выходных и праздников). Было опрошено 560 компаний, расположенных в шести регионах Узбекистана: Бухарская, Кашкадарьинская, Хорезмская, Самаркандская, Ташкентская и Ферганская области. Общая доля полученных ответов на телефонный опрос составила 28,4 процента, что выше ожидаемого, учитывая качество контактных данных в реестре. Выборка была разделена по регионам, размеру компаний и секторам, о чем подробно написано ниже.

Основа выборки и стратегия выборки

В качестве основы выборки использовался реестр предприятий (Государственный реестр предприятий), приобретенный в Государственном управлении по статистике в рамках этого мероприятия, охватывающего шесть регионов Узбекистана. После очистки для целей исследования в базе данных были представлены 178 279 компаний.[139]

Выборка была стратифицирована по двум основным областям: (i) география (Ташкентская в сравнении с другими 5 областями) и размер компаний (малые компании в сравнении со средними или крупными компаниями).[140] Это означает, что в ходе обследования можно получить репрезентативную статистику для четырех описанных выше страт, область x размер.

[139] В первоначальном реестре предприятий, охватывающем шесть регионов, было 181 632 компании. Мы удалили компании без телефонных номеров и компании с недействительным номером телефона (оставив компании, у которых номер телефона содержал не менее 5 цифр). Это уменьшило список до 178 279 компаний.

[140] Точное количество сотрудников не было доступно для всей основы, однако разделение на «микро» (от 0 до 20 сотрудников, называемые в отчете «малыми компаниями» в соответствии с международными стандартами), малые или крупные компании (более 20 сотрудников, называемые в отчете «большими компаниями» в соответствии с международными стандартами для средних и крупных компаний), присутствует в реестре. Поэтому мы полагались на эту классификацию. Для обеспечения статистической мощности мы не могли использовать три категории размеров компаний в стратификации, поэтому сгруппировали вместе компании с количеством сотрудников от 21 до 50, и компании с количеством сотрудников более 50.

Мы нацелились на минимум 120 единиц (опрошенных компаний) на страту (общая выборка минимум 480 компаний), что необходимо для обеспечения погрешности не более 7,5 процентов в доверительном интервале 90 процентов, учитывая размер нашей совокупности.[141] Это означает, что мы можем гарантировать, что параметр в рамках совокупности отклоняется не более чем на 7,5 процента от наблюдаемой оценки по выборке, за исключением 10 процентов случаев. По стратам мы использовали равное распределение, учитывая, что цель состояла в том, чтобы проводить сравнения по группам, а размеры страт достаточно велики для этого. Аналитические весовые коэффициенты используются в целях компенсации равного распределения, а взвешенные результаты репрезентативны для распределения компаний по регионам и размерам, указанным в реестре предприятий.[142]

Поскольку сектор является еще одной областью интереса, мы дополнительно разделили выборку по трем типам секторов: производство и строительство, оптовая и розничная торговля и сектор услуг.[143] Хотя у нас нет возможности для получения репрезентативной статистики на таком уровне детализации (ни на уровне регион x размер x сектор, ни на уровне регион x сектор или размер x сектор), можно будет получить репрезентативную статистику на уровне сектора (все регионы вместе и все размеры компаний вместе).

Обратите внимание, что в идеале мы хотели бы иметь возможность сравнивать четыре основные страты друг с другом. Однако для обнаружения даже 15-процентной разницы между стратами при 90-процентной мощности (при условии двустороннего теста и уровня распространенности в 50 процентов по самым консервативным предположениям) нам потребуется 227 единиц на одну страту. Это невозможно с учетом наших бюджетных ограничений. Имея вышеупомянутую выборку из 480 компаний, мы все еще можем проводить сравнения между компаниями в Ташкенте и других регионах (все размеры объединены вместе), и мы можем сравнивать малые компании с более крупными компаниями (все регионы объединены вместе).

И наконец, поскольку в телефонном опросе мы ожидали уровень неполучения ответов от 50 до 90 процентов, мы работали с большей выборкой (3 000 отобранных компаний), чтобы компенсировать

---

[141] Обратите внимание, что это такой же уровень достоверности и точности, как и для Обследования предприятий. Фактический уровень погрешности будет ниже 7,5%, в зависимости от окончательного количества единиц в страте. Если бы мы увеличили уровень достоверности (с 90% до 95%) с тем же уровнем точности, нам потребовалась бы 171 единица на страту, чего нельзя достичь с 4 стратами и размером выборки около 600. Если бы мы сохранили уровень достоверности 90% и снизили погрешность до 5%, нам потребовалось бы 270 единиц на страту.

[142] Здесь мы должны предположить, что реестр предприятий является репрезентативным для экономики и мы не можем исправить возможные недостатки и отклонения в структуре реестра.

[143] Производственный и строительный секторы соответствуют КВЭД C и F. Оптовая и розничная торговля соответствуют КВЭД G. Секторы услуг соответствуют транспорту и хранению (КВЭД H), жилью и общественному питанию (КВЭД I), информации и связи (КВЭД J), финансовой и страховой деятельности (КВЭД K), услугам в сфере недвижимости (КВЭД L), профессиональной, научной и технической деятельности (КВЭД M), услугам по управлению и поддержке (КВЭД N), образованию (КВЭД P), здравоохранению и социальным услугам (КВЭД Q), искусству и развлечениям (КВЭД R), другим услугам (КВЭД S). Сельское хозяйство, горнодобывающая промышленность, электроэнергетика и водоснабжение (КВЭД A, B, D и E) были исключены из базы.

риск отсутствия ответов.[144] Компании были случайным образом упорядочены по классам, и с ними связывались в этом порядке, чтобы избежать появления отклонений. Выборка была составлена, как показано в Таблица 5 (случайная выборка, 4 основные страты, равное распределение по 12 классам для введения секторов). Чтобы достичь необходимого минимального количества единиц на страты должны были быть опрошены 42 компании для каждого из 12 классов.

Таблица 5 : Распределение выборки компаний, предоставленной компании, проводившей исследование

	Малые (<= 20 сотрудников)			Большие (> 20 сотрудников)			Итого
	Производство и строительство	Розничный сектор	Услуги	Производство и строительство	Розничный сектор	Услуги	
Ташкент	250*	250	250	250	250*	250	**1 500**
Другие регионы	250	250	250	250	250*	250	**1 500**
	1 500			**1 500**			**3 000**

* Обратите внимание, что при проведении опроса предоставленный список был сокращен до трех классов. Для них случайным образом была отобрана дополнительная выборка.

Доля полученных ответов, стратегия отслеживания и окончательная выборка опрошенных компаний

В то время как целевой охват опроса составлял как минимум 480 компаний, по факту было опрошено 560 компаний, учитывая большую выборку, предоставленную компании, проводившей исследование. Была предпринята попытка связаться с 1 975 компаниями, что означает, что общая доля полученных ответов составила 28,4 процента. Уровень отказов был относительно низким (11,9 процента компаний, с которыми удалось связаться), а основной причиной отсутствия ответа была невозможность связаться с компанией (с 50,9% компаний не удалось связаться по телефону, а другие попытки выйти на компанию оказались неудачными). Это связано с низким качеством реестра предприятий, из которого бралась контактная информация по компаниям.

Таблица 6 : Уровень получения и неполучения ответов на телефонный опрос компаний

Общее количество компаний, с которыми связались:	**1975**	
Интервью проведено	560	28,4%
Интервью не проведено	1415	71,6%
Отказы	236	11,9%
Частичное интервью с последующим отказом	116	
Категорический отказ	120	
Не соответствует требованиям для опроса	174	8,8%
Домашний бизнес, который не нанимает сотрудников за пределами семьи с января 2019 г.	9	
Компания закрыта навсегда	165	

[144] Холодный обзвон случайной выборки из 120 компаний из реестра показал, что только на 8% телефонных номеров удалось дозвониться. В конечном итоге, во время опроса наблюдалось более высокое количество контактов, поскольку только с 50,9% компаний вообще не удалось связаться.

Неудачные попытки связаться с компанией	1005	50,9%
Ответа на звонок не получено, другие попытки связаться с компанией не увенчались успехом	105	
Некорректный контактный номер (неправильный номер или номер не существует), другие попытки связаться с компанией не увенчались успехом	900	

Чтобы ограничить отсутствие ответа из-за некорректных контактных данных, компания, проводившая исследование, применила следующую стратегию:

- Если контактный номер был недействительным или неправильным, предпринимались попытки найти компанию с помощью: поиска в Интернете, обращения в районные или городские хокимияты/собрания, обращения в областную или городскую торгово-промышленную палату, обращения в налоговые органы.

- Если контактный номер казался действительным, но телефон не отвечал, было сделано как минимум три телефонных звонка в разное время дня в течение трех дней, затем трехдневный перерыв и еще три попытки. После этого контакты компании пытались найти другими способами, описанными выше.

Помимо отсутствия ответа, во время опроса необходимо было учесть еще один аспект: после опроса компаний интервьюеры определили, что некоторые из них не принадлежат к «классу размера», указанному в реестре (малые компании и большие компании), или изменили вид деятельности и теперь были работают в другом секторе. Такие компании были перераспределены в «правильный» класс при рассмотрении окончательной выборки опрошенных компаний, как показано ниже (Таблица 7).[145]

Последняя опрошенная выборка представлена в Таблица 7 и относительно хорошо соответствует выборке равного распределения по классам, за исключением одного класса, представленность которого несколько выше (большие компании в секторе производства и строительства во всех областях помимо Ташкента). Этот фактор отрегулирован при использовании расчетных весовых коэффициентов. Уровень получения ответов очень неоднороден для разных классов, в частности, он систематически выше в пяти регионах по сравнению с Ташкентом. Это может быть связано с более высоким темпом закрытия и открытия компаний в других регионах и более частым закрытием предприятий из-за пандемии, что могло бы объяснить, почему мы не смогли установить контакт с этими компаниями, но здесь мы можем только делать предположения. Количество опрошенных компаний по страте (регион х размер) и по сектору (отдельно) достаточно велико для получения репрезентативной статистики, как подробно описано выше в стратегии выборки.

[145] Перераспределение по размеру или секторам является еще одним признаком того, что реестр предприятий не обновляется. Сложно понять, как это можно исправить при расчете весовых коэффициентов, а также при учете репрезентативности реестра предприятий. Поэтому весовые коэффициенты в окончательных результатах не учитывают этот фактор.

Таблица 7 : Распределение окончательной выборки опрошенных и доля полученных ответов

	Малые (менее 20 сотрудников)			Большие компании (20+ сотрудников)			**Итого**
	Производство и строительство	Розничный сектор	Услуги	Производство и строительство	Розничный сектор	Услуги	
Интервью проведено:							**560**
Ташкент	43	43	44	47	42	43	
Другие регионы	45	43	46	68	49	47	
Удалось связаться:							**1 975**
Ташкент	265	240	145	215	280	89	
Другие регионы	168	64	87	95	282	45	
Общая доля полученных ответов (учитывая перераспределение между классами)							**28%**
Ташкент	16%	18%	30%	22%	15%	48%	
Другие регионы	27%	67%	53%	72%	17%	100%	

Весовые коэффициенты выборки

Результаты, представленные в настоящем отчете, являются взвешенными оценками. Чтобы получить результаты, репрезентативные для всего реестра предприятий, мы применили расчетные весовые коэффициенты w_c для повторной корректировки веса каждого класса (определяемого по страте регион x размер x сектор, что составило 12 классов, как показано в таблице выборки выше), а также весовые коэффициенты неполученных ответов w_r на основе количества ответов в классе. Каждая единица взвешивается по весовому коэффициенту своего класса.

- **Расчетные весовые коэффициенты (w_c) :** Вес единицы в данном классе i — это отношение общего количества единиц в классе (на основе очищенного реестра), деленное на размер выборки в классе (на основе приведенной выше таблицы). Это гарантирует, что распределение опроса соответствует распределению основы выборки (реестра). $w_c = \frac{p_i}{c_i}$ Где p_i — это общий размер совокупности в реестре (для класса i) и c_i - это размер выборки (компании из этого класса, с которым контактировали).

- **Весовые коэффициенты для неполучения ответов (w_r)**: Вес единицы в заданном классе i — это отношение общего количества компаний, с которыми контактировали, к числу опрошенных компаний. $w_r = \frac{c_i}{r_i}$ где c_i - размер выборки (компании из этого класса, с которым контактировали), а r_i — это количество ответивших (опрошенных) компаний.[146]

[146] Обратите внимание, что весовые коэффициенты для неполучения ответов используют данные о неполучении ответов, вычисленные по выборке, с которой *контактировали* (как минимум, одна попытка контакта). В трех из двенадцати классов потребовалось пополнение после создания первой случайной выборки, при этом вторая случайная выборка была обусловлена отсутствием включения в первую выборку, и мы не учитываем это при вычислении весового коэффициента (согласно теории статистики, влияние этого фактора на оценку будет несущественным).

- **Окончательные весовые коэффициенты**: следовательно, окончательные весовые коэффициенты для единицы в классе i равны $w_i = \frac{p_i}{r_i}$

Ссылки на источники

Азеведо, Х. П. 2020 год. Изучение бедности: показатели и моделирование. Рабочий документ по исследованию политики № 9446. Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка.

Эндрюс, К; де Монтескью, Од; Аревало Санчес, И.; Дутта, П. В.; Бобан Варгезе, П.; Самаранаяке, С.; Хейси, Дж.; Клей, Т.; Чаудхари, С. 2021 год. *Доклад о положении в области экономической интеграции 2021: Потенциал роста*. Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк.

Аджвад, М. И.; Абдуллоев, И.; Ауди. Р.; Хат, С.; де Лаат, Ж.; Хейфец, И.; Ларрисон, Дж.; Николоски, З. и Торракки, Ф. 2014 год. *Дорога навыков: навыки, необходимые для трудоустройства в Узбекистане*, Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк.

Азиатский Банк Развития (АБР). 2020 год. *Создание качественных рабочих мест в Узбекистане как краеугольный камень устойчивого экономического роста.* Манила.

Банерджи, Б., Э. Дюфло, Н. Голдберг, Д. Карлан, Р. Осей, В. Парие́нте, Дж. Шапиро, Б. Туисберт и К. Удри. 2015 год. «Многофакторная программа обеспечивает устойчивый прогресс для самых бедных: данные из шести стран.» *Наука (*6236): 1260799-1260799.

Бандиера, О., Берджесс, Р., Дас, Н., Гулеши, С., Расул, И., и Сулейман, М. 2013 год. *Может ли базовое предпринимательство изменить экономическую жизнь бедных?* Документ для обсуждения IZA.

Буссоло, М., М. Э. Давалос, В. Перагин и Р. Сундарам. 2019 год. *На пути к новому общественному договору: борьба с распределительной напряженностью в Европе и Центральной Азии. Исследования по Европе и Центральной Азии.* Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк.

Кэмпбелл, Дункан и Пер Роннос. 2020 год. *На пути к полной и эффективной занятости в Узбекистане: достижения и трудности.* Рабочий документ МОТ, DWT и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Кампос, Ф., Фрезе, М., Голдштейн, М., Яковоне, Л., Джонсон, Х.С., Маккензи, Д., и Менсманн, М. (2017 год). «Обучение личной инициативе превосходит традиционное обучение в силе влияния на развитие малого бизнеса в Западной Африке.» *Наука* 357(6357): 1287-1290.

Кард, Д., Дж. Клюве и А. Вебер. 2017 год. *Что работает? Мета-анализ свежих оценок активных программ на рынке труда.* Журнал Европейской экономической ассоциации.

Карраро, Л., М. Хонорати и М. Салазар. 2019 год. *Оценка рисков и уязвимости населения Узбекистана*, Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка.

Чо, Ю. и М. Хонорати. 2014 год. «Программы предпринимательства в развивающихся странах: регрессионный мета-анализ.» Экономика труда 28 (C): 110-130.

Крепон, Б., и Г. Дж. Ван ден Берг. 2016 год. «Активные политики на рынке труда.» *Ежегодный экономический обзор* 8: 521– 546.

Датта, Н., А. Э. Асси, Дж. Буба, С. Йоханссон Де Сильва и С.М. Уотсон. 2018 год. *Комплексные программы трудоустройства молодежи: инвентаризация фактических данных о том, что работает в рамках программу трудоустройства молодежи (на английском языке).* Рабочий документ по рабочим местам № 24. Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка.

Davinci Management Consulting. 2020 год. Обзор рынка труда Узбекистана. Ташкент.

Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР). 2016 год. Опрос «Жизнь в переходный период». Лондон.

Фалько, П., А. Керр, П. Пачи и Б. Рикерс. 2014 год. *Работа для получения лучшей оплаты: динамика заработка в Гане и Танзании.* Исследование Всемирного банка 88483. Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк.

Фокс, Л. и У.Кол. 2017 год. *Доказательство состоит в следующем: Как следует разрабатывать программы по трудоустройству молодежи в странах с низким уровнем дохода?* Вашингтон, округ Колумбия: Агентство США по международному развитию.

Международная финансовая корпорация (IFC). 2019 год. Экспресс-оценка программ субсидированного кредитования и сектора микрокредитования в Узбекистане.

Департамент статистики Международной организации труда (ILOSTAT). 2017 год. Каталог национальных обследований рабочей силы. Дата просмотра - май 2021 года.

Департамент статистики Международной организации труда (ILOSTAT). 2018 год. Каталог национальных обследований рабочей силы. Дата просмотра - май 2021 года.

Кан, Л.Б. 2010 год. «Долгосрочные последствия на рынке труда в результате выпуска из колледжа в плохой экономике», *Экономика труда* 17(2): 303-316.

Клюве, Дж. 2010 год. «Эффективность европейских активных программ на рынке труда.» *Экономика труда* 17: 904-918.

Клюве и др. 2016 год. «Улучшает ли программа по трудоустройству молодежи результаты на рынке труда: систематический обзор». Документ для обсуждения 10263, Институт изучения труда (IZA), Бонн.

Маккензи, Д. 2017 год. *Насколько эффективны активные политики на рынке труда в развивающихся странах? Критический обзор последних данных (на английском языке).* Рабочий документ по исследованию политики № WPS 8011. Вашингтон, округ Колумбия. Группа Всемирного банка.

Маккензи, Д. и Вудрафф, К. 2014 год. «Чему мы научились на бизнес-тренингах и из оценок предпринимательства в развивающихся странах?» *Обзор исследований Всемирного банка*, 29(1): 48-82.

Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО). 2019 год. Результаты пилотного опроса навыков работодателей, циркуляр.

Мурадов, С. и У. Зейтц, 2020 год. *Обязательная регистрация по месту жительства в Узбекистане. Внедрение, рекомендации и международные сравнения.* Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка.

Папа, Ж., Хамдамов, Х.; Сухова, А.; Новикова, М.; Юсупов, К.; Алиев, У.; Олейник, Ю. и Хонорати, М. 2020 год. Оценка системы социальной защиты в Узбекистане на основе Основного диагностического инструмента (CODI): Совместный отчет МОТ, ЮНИСЕФ и Всемирного банка (на английском языке). Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка.

Республика Узбекистан. 2020 год. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по совершенствованию системы вовлечения населения в предпринимательство и развитию предпринимательства» от 14 октября 2020 г. https://uza.uz/ru/documents/o-dopolnitelh-merakh-po-sovershenstvovaniyu-sistemy-vovle-14-10-2020.

Ридао-Кано, К. и К. Бодевиг. 2018 год. *Вырастая вместе: модернизация европейской машины по конвергенции*. Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29448 Лицензия: CC BY 3.0 IGO.

Зейтц, У. 2019 год. *Международная миграция и благополучие домохозяйств: данные из Узбекистана.* Рабочий документ по исследованию политики № WPS 8910. Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка.

Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. 2017 год. Данные Обследование бюджетов домашних хозяйств за год. г. Ташкент.

Организация Объединенных Наций (ООН). 2019 год. Мировые демографические перспективы на 2019 год, онлайн издание. Рев. 1. Нью-Йорк: Департамент по экономическим и социальным вопросам, ООН.

Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ). 2020 год. *Молодежь в Узбекистане: вызовы и перспективы.* Нью-Йорк.

Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). 2020 год. *Исследование влияния Covid-19 на малый и средний бизнес во втором квартале 2020 года.* Центр экономических исследований и реформ и Программа развития ООН в Узбекистане.

Всемирный банк. 2013 год. *Доклад о мировом развитии.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2018 год. *Обследование «Слушая граждан Узбекистана».* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2018a. *Анализ сектора образования Узбекистана.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2018c. *Доклад о мировом развитии 2019: Изменение характера труда.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2019 год. *Рост и создание рабочих мест в Узбекистане: углубленная диагностика.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2019a. *Узбекистан: политика и программы переподготовки безработных и выхода из бедности*, циркуляр.

Всемирный банк. 2019b. *Обследование предприятий.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2020. *Качественное исследование устремлений молодежи и ограничений для занятости.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2020a. *Панель показателей обследований состояния бизнеса в условиях COVID-19*. Вашингтон, округ Колумбия. https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2021/01/19/covid-19-business-pulse-survey-dashboard.

Всемирный банк. 2020b. *Узбекистан: создание рабочих мест в агропродовольственном секторе.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2020c. «COVID-19 и человеческий капитал». *Доклад об экономике региона Европы и Центральной Азии* (осень), Вашингтон, округ Колумбия:

Всемирный банк. 2020d. *Обзор государственных расходов Узбекистана.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2020e. *Обновление Индекса человеческого капитала за 2020 год: Человеческий капитал во времена COVID-19*. Вашингтон, округ Колумбия.

Группа Всемирного банка. 2020f. *Женщины, бизнес и закон 2020.* Вашингтон, округ Колумбия. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Всемирный банк. 2020g. *Doing Business 2020: Сравнение регулирования бизнеса в 190 странах*. Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2021 год. Обследование предприятий по факторам, ограничивающим трудоустройство молодежи. Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. 2021a. *Показатели мирового развития.* Вашингтон, округ Колумбия.

Всемирный банк. В процессе подготовки. Страновой экономический меморандум и Систематическая диагностика страны по Узбекистану. Вашингтон, округ Колумбия.