

СОЦИАЛЬНО-ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ

SOCIO-GEOGRAPHICAL CONTENT OF EMPLOYMENT AND LABOR PLACEMENT

Мирзатиллаев Жуманазар Зокиржон угли - Самостоятельный соискатель из Ферганского государственного университета. Фергана, Узбекистан. Orcid ID: 0009-0007-8031-4809.

Mirzattillaev Jumanazar Zokirjon ugli - Independent researcher at Fergana State University. Fergana, Uzbekistan. Orcid ID: 0009-0007-8031-4809.

Мамасидиков Хасанбой Абдухошим угли – преподаватель кафедры экологии и охраны окружающей среды. Фергана, Узбекистан. Orcid ID: 0009-0008-9022-664X.

Mamasidikov Khasanboy Abdukhoshim ugli – lecturer in the Department of Ecology and Environmental Protection, Fergana, Uzbekistan. Orcid ID: 0009-0008-9022-664X.

***Аннотация:** В статье рассматриваются теоретико-методологические основы понятий трудовых ресурсов и занятости населения, их эволюция в экономической и социально-географической науке, а также современные подходы к оценке количественных и качественных характеристик трудового потенциала. Освещены взгляды классиков экономической теории, концепции человеческого капитала и современные подходы Международной организации труда. Особое внимание уделено территориальным аспектам занятости, отраслевой структуре трудовых ресурсов и проблемам неформальной занятости в Узбекистане. Анализируются особенности распределения занятости по регионам, а также значение эффективной занятости в условиях трансформации экономики.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, занятость, рынок труда, человеческий капитал, трудовой потенциал, экономически активное население, неформальная занятость, территориальная структура занятости, трудовые ресурсы Узбекистана, экономическая география.*

***Abstract:** The article examines the theoretical and methodological foundations of the concepts of labor resources and employment, their evolution in economic and socio-geographical science, as well as modern approaches to assessing quantitative and qualitative characteristics of labor potential. The views of classical economists, the concept of human capital, and contemporary approaches of the International Labour Organization are analyzed. Special attention is paid to territorial aspects of employment, the sectoral structure of labor resources, and the problems of informal employment in Uzbekistan. The study also analyzes regional differences in employment distribution and the importance of productive employment in the context of economic transformation.*

***Key words:** labor resources, employment, labor market, human capital, labor potential, economically active population, informal employment, territorial structure of employment, labor resources of Uzbekistan, economic geography.*

Введение. В современных условиях социально-экономического развития вопросы формирования, распределения и эффективного использования трудовых ресурсов приобретают особую актуальность. Трудовые ресурсы являются важнейшим фактором экономического роста, поскольку именно человеческий потенциал определяет уровень производительности труда, конкурентоспособность экономики и

устойчивость территориального развития. В условиях глобализации, цифровизации экономики и структурных преобразований рынка труда возрастает необходимость комплексного изучения трудовых ресурсов не только с количественной, но и с качественной точки зрения.

Понятия «трудовые ресурсы» и «занятость населения» занимают центральное место в экономической и социально-географической науке. Их исследование позволяет определить особенности использования трудового потенциала, выявить территориальные диспропорции, оценить уровень занятости и безработицы, а также определить направления совершенствования государственной политики в сфере труда и занятости. Особое значение данные вопросы имеют для Республики Узбекистан, где высокая доля молодого населения, региональные различия в уровне экономического развития и значительные масштабы неформальной занятости оказывают существенное влияние на функционирование рынка труда.

В научной литературе понятие трудовых ресурсов прошло длительный путь эволюции: от понимания человека исключительно как рабочей силы до концепции человеческого капитала, включающей образование, профессиональные навыки, здоровье, мотивацию и инновационный потенциал. Современные подходы рассматривают трудовые ресурсы как важнейший стратегический ресурс общества, обеспечивающий устойчивое развитие экономики и повышение качества жизни населения.

Целью данной статьи является анализ теоретических основ понятий трудовых ресурсов и занятости, изучение их эволюции в экономической науке, а также рассмотрение современных территориальных и отраслевых особенностей занятости населения Узбекистана.

Результаты и обсуждение. Понятие трудовых ресурсов сформировалось на стыке экономической и демографической наук и представляет собой сложную социально-экономическую категорию. Под трудовыми ресурсами понимается часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к труду, то есть способная участвовать в производственном процессе по состоянию здоровья и возрасту. Иными словами, трудовые ресурсы представляют собой совокупность человеческого потенциала, необходимого для общественного производства. Данное понятие имеет статистическое измерение и включает две основные группы: во-первых, трудоспособное население трудоспособного возраста (в Узбекистане мужчины от 16 до 65 лет, женщины от 16 до 60 лет), во-вторых, лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста, но продолжающих трудовую деятельность — подростков и пенсионеров.

Понятие «трудовые ресурсы» впервые появилось в научной литературе в 1920-х годах в трудах академика Станислав Густавович Струмилин. В 1922 году он впервые использовал данный термин и обосновал его содержание с научно-экономической точки зрения [11]. По мнению ученого, трудовые ресурсы представляют собой статистическую категорию, отражающую трудовой потенциал общества. Формирование данного понятия было тесно связано с советской школой политической экономии, ориентированной на централизованное планирование и рациональное распределение ресурсов. В западной экономической литературе близкими по смыслу являются термины «labor force» и «workforce», которые обозначают экономически активное население, включающее занятых и ищущих работу.

В экономической теории основы исследования трудовых ресурсов были заложены Адам Смит, Давид Рикардо и Карл Маркс. А. Смит в труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» рассматривал труд как основной источник богатства и подчеркивал значение разделения труда как важнейшего фактора экономического роста [1; 89-р.]. К. Маркс уделял особое внимание понятию рабочей

силы, рассматривая ее как специфический товар, стоимость которого определяется средствами существования, необходимыми для воспроизводства работника.

В современной экономической науке содержание понятия трудовых ресурсов значительно расширилось. Сегодня оно включает не только количественные показатели, но и качественные характеристики: уровень образования, профессиональную квалификацию, состояние здоровья, физические и интеллектуальные способности, мотивацию, культуру труда и другие параметры. В связи с этим понятие трудовых ресурсов дополняется категорией «трудовой потенциал». По определению Татьяна Ивановна Заславская, трудовой потенциал представляет собой единство количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов [8].

В статистической практике трудовые ресурсы оцениваются через систему показателей. Согласно стандартам Международная организация труда, основными показателями являются население трудоспособного возраста, экономически активное население, занятые, безработные и экономически неактивное население. Соотношение между этими показателями характеризует эффективность использования трудовых ресурсов и состояние рынка труда.

Наряду с количественными параметрами особое значение имеют качественные характеристики трудовых ресурсов. К ним относятся уровень образования, профессиональная подготовка, трудовой стаж, владение иностранными языками, цифровые компетенции, состояние здоровья и трудовая активность. В условиях экономики знаний данные показатели приобретают ключевое значение, поскольку в инновационной экономике качество человеческого капитала становится важнее его количественного объема.

С географической точки зрения трудовые ресурсы имеют выраженные территориальные особенности. В различных странах, регионах, областях, районах, городах и сельских поселениях они отличаются по численности, структуре и качественным характеристикам. Эти различия формируются под влиянием природно-географических, экономико-географических, демографических и социально-культурных факторов. Именно поэтому исследование трудовых ресурсов является одним из центральных направлений экономической географии [4].

Концепция трудовых ресурсов прошла длительный путь эволюции. Постепенно представление о человеке как исключительно о рабочей силе сменилось концепцией человеческих ресурсов и человеческого капитала.

1. Классическая политическая экономия (конец XVIII — начало XX века). Человек рассматривался как «живая рабочая сила» или фактор производства наряду с землей и капиталом. Основное внимание уделялось физическому труду и производству материальных благ.

2. Научное управление и тейлоризм (начало - середина XX века). Главной целью стало рациональное управление трудовым процессом. Работник рассматривался как исполнитель трудовых функций. Значительное внимание уделялось нормированию времени и специализации труда.

3. Теория человеческих отношений и трудовые ресурсы (1920-1970-е годы). Возникло понимание того, что производительность труда зависит не только от заработной платы и организации производства, но и от психологического климата, мотивации и условий труда.

4. Концепция человеческого капитала (с 1960-х годов по настоящее время). Экономический рост начал связываться с инвестициями в образование, здоровье и профессиональные навыки работников. Человеческие способности стали рассматриваться как важнейший капитал, приносящий доход как личности, так и обществу в целом [12].

Понятие занятости тесно связано с трудовыми ресурсами, однако является самостоятельной экономической категорией. Занятость представляет собой участие населения в общественно полезной деятельности, приносящей доход. Согласно решениям 13-й Международной конференции статистиков труда, принятой в 1982 году, к занятым относятся лица, которые в отчетный период хотя бы один час выполняли оплачиваемую работу либо были заняты в собственном хозяйстве [5].

Экономическая сущность занятости проявляется в трех основных аспектах. Во-первых, занятость является формой экономической активности населения и способом вовлечения трудовых ресурсов в производство. Во-вторых, она обеспечивает получение доходов и удовлетворение материальных потребностей населения. В-третьих, занятость представляет собой элемент системы социальных отношений, определяющий социальный статус, коммуникации и возможности самореализации личности.

В экономической теории выделяются различные формы занятости. Наиболее распространенной является классификация на полную, частичную и неполную занятость. Полная занятость предполагает наличие работы у всех трудоспособных граждан, желающих трудиться. Однако даже при полной занятости сохраняется естественный уровень безработицы, включающий фрикционную и структурную безработицу. Согласно теории Милтон Фридман, естественный уровень безработицы составляет около 4-6 % [2].

Частичная занятость возникает при работе неполный рабочий день. В современных условиях ее распространению способствуют цифровые платформы, гибкие графики и дистанционные формы труда. Неполная занятость характеризуется несоответствием работы квалификации работника и низким уровнем доходов. Для развивающихся стран, включая Узбекистан, данная проблема остается серьезным препятствием на пути повышения производительности труда [3].

Важное значение имеет разделение занятости на формальную и неформальную. Формальная занятость предполагает официальное оформление трудовых отношений и наличие социальных гарантий. Неформальная занятость осуществляется вне системы государственного учета и социальной защиты. По данным Международной организации труда, около 60 % мировой рабочей силы занято в неформальном секторе экономики [7]. В Узбекистане в 2024 году доля неформальной занятости составляла около 45–50 %, что делает сокращение ее масштабов одним из приоритетных направлений государственной политики.

Отраслевая структура занятости является важным экономико-географическим показателем. Согласно теории Колин Кларк и Жан Фурастье, по мере экономического развития занятость перераспределяется между первичным, вторичным и третичным секторами экономики [9, 10]. В развитых странах доля сферы услуг превышает 70 %, промышленности – 20-25 %, сельского хозяйства – 2-5 %. В Узбекистане в 2024 году структура занятости выглядела следующим образом: сельское хозяйство – 26 %, промышленность – 13 %, сфера услуг – 61 % [13]. Это свидетельствует о продолжающемся переходном характере экономики страны.

Территориальная структура занятости является одной из центральных тем экономической географии. Она отражает распределение занятости между городами и сельскими районами, регионами и областями, а также отраслевые различия. Анализ показывает, что в сельской местности Узбекистана преобладают сельское хозяйство и малый бизнес, тогда как в городах ведущие позиции занимают промышленность и сфера услуг. В Ташкенте доля занятых в сфере услуг превышает 75 %, тогда как в сельских районах Сурхандарьинская область и Кашкадарьинская область доля занятых в сельском хозяйстве достигает 45-55 %.

Еще одной важной категорией является эффективная занятость. Согласно концепции, разработанной Программой развития ООН, эффективная занятость предполагает не только наличие работы, но и достойный уровень доходов, социальную защищенность, возможности профессионального роста и безопасные условия труда [6]. Данный подход тесно связан с концепцией «достойного труда» и соответствует Цели устойчивого развития №8, провозглашенной Организацией Объединённых Наций.

Заключение. Таким образом, трудовые ресурсы и занятость населения представляют собой взаимосвязанные и многогранные социально-экономические категории, играющие ключевую роль в обеспечении устойчивого развития общества и экономики. Эволюция научных представлений о трудовых ресурсах показывает переход от узкого понимания рабочей силы как производственного фактора к современному восприятию человека как носителя человеческого капитала, обладающего знаниями, навыками, мотивацией и инновационным потенциалом.

Современные условия развития экономики требуют оценки трудовых ресурсов не только по количественным, но и по качественным характеристикам. Уровень образования, профессиональная подготовка, цифровые навыки и состояние здоровья становятся определяющими факторами конкурентоспособности национальной экономики. В этой связи возрастает значение инвестиций в человеческий капитал и совершенствования системы профессиональной подготовки кадров.

Проведенный анализ показал, что в Узбекистане сохраняются существенные территориальные различия в структуре занятости населения. В городах доминирует сфера услуг и промышленность, тогда как в сельской местности значительная часть населения занята в сельском хозяйстве и неформальном секторе экономики. Высокий уровень неформальной занятости остается одной из актуальных проблем рынка труда и требует дальнейшего совершенствования государственной политики в сфере занятости и социальной защиты населения.

В целом эффективное использование трудовых ресурсов, повышение качества человеческого капитала и развитие достойной занятости являются важнейшими условиями устойчивого социально-экономического развития страны и повышения уровня жизни населения.

Список использованной литературы:

1. Colander, D. C. History of economic theory / D. C. Colander, H. Landreth. – Boston: Houghton Mifflin, 1994. – 538 p.
2. Friedman, M. The role of monetary policy / M. Friedman // American Economic Review. – 1968. – Vol. 58, № 1. – P. 1–17.
3. Jonbekova, D. M. O'zbekistonda tugallanmagan bandlik muammolari va ularning hal etilish yo'llari / D. M. Jonbekova // Iqtisod va innovatsion texnologiyalar jurnali. – 2020. – Vol. 4, № 3. – B. 78–89.
4. Soliyev, A. Iqtisodiy va ijtimoiy geografiya : darslik / A. Soliyev, N. Komilova, S. Yanchuk, Sh. Jumaxanov, F. Rajabov. – Toshkent : Universitet, 2019. – 360 b.
5. Termination of Employment Convention : Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, June 22, 1982. – Geneva : International Labour Organization, 1982.
6. UNDP Report 2015. – New York : United Nations Development Programme, 2015. – June 27, 2016 edition.
7. World Employment and Social Outlook : Trends 2023. – Geneva : International Labour Organization, 2023.
8. Заславская, Т. И. Социально-демографическое развитие Сибирского села : региональный анализ / Т. И. Заславская. – Москва : Наука, 1985.
9. Легостаев, В. М. Наука в рамках технократической утопии Ж. Фурастье / В. М. Легостаев // Вопросы философии. – 1974. – № 12.

10. Peters, G. Colin Clark (1905–89) Economist and Agricultural Economist / G. Peters // QEH Working Paper Series. – 2001. – Working Paper № 69. – April.
11. Струмилин, С. Г. Избранные произведения : Статистика и экономика. Т. 1 / С. Г. Струмилин. – Москва, 1963. – VIII, 488 с.
12. Щербакова, Е. О. Трудовые ресурсы: эволюция представлений / Е. О. Щербакова // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки. – Минск, 2018. – С. 411–418.
13. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari, 2024 [Elektron resurs]. – URL: <https://www.stat.uz>