Ilmiy tadqiqotlar va ularning yechimlari jurnali
Aoka guvohnoma № 323759 ISSN: 3060-4818

МОЛОДЁЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА В УЗБЕКИСТАНЕ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Анваров Абдулборий Носирович
Университет Альфраганус 3 курс
https://doi.org/10.5281/zenodo.24220615

Аннотация. В статье исследуется проблема молодёжной безработицы в Республике Узбекистан в условиях глубокой демографической трансформации и структурных рыночных реформ 2020–2026 годов. Целью исследования является выявление ключевых экономических причин дисбаланса на молодёжном сегменте рынка труда, оценка макроэкономических и социальных издержек недоиспользования трудового потенциала, а также разработка прикладных мер государственной политики. Методологическую основу работы составили сравнительный статистический анализ данных Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан, Международной организации труда (ILOSTAT), Всемирного банка и Азиатского банка развития, институциональный анализ и теория человеческого капитала. Результаты исследования показывают, что, несмотря на общее снижение уровня безработицы в стране с 10,5 % в 2020 году до 5,1–5,5 % в 2024–2025 годах, уровень молодёжной безработицы (12,3–13,8 %) более чем вдвое превышает средний показатель по экономике, а доля молодёжи категории NEET остаётся выше 20 %. Установлено, что корень проблемы заключается не в абсолютном дефиците рабочей силы, а в качественном разрыве между компетенциями выпускников и технологическими запросами частного сектора, а также в высокой доле неформальной занятости. Сформулированы конкретные рекомендации по внедрению дуального обучения, реформированию налогового стимулирования стажировок, региональной диверсификации инвестиций и цифровизации служб занятости.

Ключевые слова: молодёжная безработица, рынок труда, занятость, образование, трудовая миграция, человеческий капитал, показатель NEET, Узбекистан.

1. Введение

Эффективная интеграция молодёжи в систему общественного производства является определяющим фактором устойчивого экономического роста, технологической модернизации и социальной стабильности любого государства. Для Республики Узбекистан, переживающей этап интенсивных рыночных преобразований в рамках Стратегии «Узбекистан – 2030», вопрос продуктивной занятости молодого поколения приобретает характер стратегического макроэкономического вызова. Молодёжь выступает не только основным источником обновления трудовых ресурсов, но и главным носителем современных цифровых и когнитивных компетенций, от скорости абсорбции которых зависит совокупная факторная производительность национальной экономики.

Демографическая структура Узбекистана характеризуется выраженным «демографическим дивидендом»: по данным Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан, численность постоянного населения страны превысила 37,5 млн человек к началу 2025 года, при этом более половины граждан составляют лица моложе 30 лет, а ежегодный приток молодёжи на рынок труда оценивается в 600–700 тысяч человек (Агентство статистики при Президенте

Республики Узбекистан, 2025; World Bank, 2024). Подобная демографическая динамика создаёт уникальное окно возможностей для ускоренного накопления капитала при низкой демографической нагрузке, однако при неспособности экономики создавать достаточное количество формальных рабочих мест с достойной оплатой труда демографический дивиденд трансформируется в фактор структурной напряжённости, стимулирующий неформальную занятость и внешнюю трудовую миграцию.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в 2020–2026 годах рынок труда Узбекистана подвергся одновременному воздействию постпандемийного восстановления, массового расширения охвата высшим образованием (доля зачисления выпускников школ в вузы выросла с 9 % в 2016 году до более чем 38–42 % в 2023–2024 годах) и приватизации государственного сектора. Целью настоящей статьи является комплексный экономический анализ причин, масштабов и социально-экономических последствий молодёжной безработицы в Узбекистане, а также обоснование институциональных механизмов её снижения. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи: 1) систематизировать теоретические подходы к анализу молодёжного рынка труда; 2) оценить динамику, региональную и гендерную структуру молодёжной безработицы и показателя NEET в 2020–2026 годах; 3) выявить структурные барьеры перехода от учёбы к работе; 4) сформулировать адресные рекомендации по повышению эффективности политики занятости. Основной исследовательский вопрос формулируется следующим образом: почему при устойчивых темпах роста ВВП Узбекистана (5,5–6,5 % в год) уровень молодёжной безработицы и доля молодёжи категории NEET сохраняют устойчивый структурный разрыв по отношению к общенациональным показателям занятости?

2. Теоретические основы молодёжной безработицы

Согласно методологии Международной организации труда (МОТ), к безработным относятся лица трудоспособного возраста, которые в рассматриваемый период одновременно не имели работы или доходного занятия, активно занимались поиском работы и были готовы приступить к ней в течение ближайшего времени (ILO, 2023). Применительно к молодёжи (в международной статистике — возрастная когорта 15–24 года, в национальном законодательстве Узбекистана — 14–30 лет) безработица обладает рядом специфических черт: повышенной эластичностью по отношению к фазам экономического цикла («последними нанимают — первыми увольняют»), высокой текучестью кадров и выраженной асимметрией информации между соискателями и работодателями.

В экономической теории молодёжная безработица объясняется взаимодействием фрикционного и структурного компонентов. Фрикционная безработица среди молодёжи отражает естественный процесс первичного поиска рабочего места после завершения обучения, пробной занятости и уточнения карьерных предпочтений. Однако затяжной характер отсутствия работы обусловлен преимущественно структурной безработицей — несоответствием профессионально-квалификационной и территориальной структуры предложения труда требованиям меняющегося спроса (Pissarides, 2000). В транзитивных экономиках структурный компонент усиливается институциональной инерцией системы образования, которая продолжает воспроизводить специальности индустриального и административного типа в условиях опережающего роста сектора услуг и цифровой экономики.

Фундаментальное объяснение взаимосвязи образования и трудоустройства предлагает теория человеческого капитала, разработанная Г. Беккером и Т. Шульцем (Becker, 1993). Согласно данной концепции, инвестиции в формальное образование и профессиональную подготовку повышают предельную производительность труда работника, что должно транслироваться в более высокую вероятность занятости и премию в заработной плате. Вместе с тем теория рыночных сигналов М. Спенса и теория очередей Л. Туроу уточняют, что диплом об

образовании выполняет функцию скрининга лишь при наличии у выпускника прикладных производственных навыков (специфического человеческого капитала). Когда система образования формирует преимущественно общие теоретические знания в отрыве от реальных технологических процессов, возникает феномен «квалификационного несоответствия» (skills mismatch): работодатели несут высокие издержки на переобучение новичков и предпочитают нанимать работников с уже подтверждённым опытом, формируя замкнутый круг «нет опыта — нет работы».

3. Современное состояние молодёжной занятости в Узбекистане

Анализ статистических данных за 2019–2025 годы демонстрирует разнонаправленные тенденции на рынке труда Узбекистана: общее сокращение уровня безработицы сопровождается сохранением повышенной уязвимости молодёжных когорт. В период пандемии COVID-19 в 2020 году общий уровень безработицы в стране достиг пикового значения в 10,5 %, а уровень молодёжной безработицы (в группе 15–24 года по оценкам МОТ) вырос до 17,6 % (World Bank, 2024; ILOSTAT, 2025). Последующее восстановление деловой активности, реализация государственных программ поддержки предпринимательства и совершенствование методики обследования домохозяйств привели к последовательному снижению показателей.

Таблица 1. Сравнительные показатели безработицы и молодёжной занятости в Узбекистане и странах Центральной Азии (2020–2025 гг., %)

Страна / Показатель	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
Узбекистан: общая безработица (нац. данные)	10,5	9,6	8,9	6,8	5,5	5,1
Узбекистан: молодёжь 15–24 года (оценка МОТ)	17,6	16,4	15,2	13,8	12,9	12,3
Узбекистан: показатель NEET (15–24 года)	26,4	25,1	23,9	22,4	21,3	20,5
Казахстан: молодёжь 15–24 года (оценка МОТ)	3,8	3,8	3,8	3,5	3,4	3,3
Казахс	6,9	6,7	6,5	6,3	6,1	6,0

тан: показатель NEET (15–24 года)						
Кыргызстан: молодёжь 15–24 года (оценка МОТ)	11,4	10,6	9,8	9,2	8,9	8,6
Таджикистан: молодёжь 15–24 года (оценка МОТ)	16,2	15,8	15,3	14,9	14,5	14,1

*Источник: составлено автором по данным Агентства статистики при Президенте РУз (stat.uz), базы данных ILOSTAT и Всемирного банка (World Development Indicators). *Примечание: значения за 2025 г. включают оперативные данные и модельные оценки МОТ; резкое снижение общей безработицы в Узбекистане в 2023–2024 гг. частично связано с внедрением обновлённой методологии обследования рабочей силы МОТ.*

Как следует из данных Таблицы 1, необходимо чётко разграничивать три индикатора: общий уровень безработицы, уровень молодёжной безработицы и показатель NEET (доля молодёжи, которая не работает, не учится и не проходит профессиональную подготовку). В 2024–2025 годах уровень молодёжной безработицы в Узбекистане (12,3–12,9 %) превышал общий показатель безработицы более чем в 2,3 раза. При этом показатель NEET является наиболее информативным индикатором социальной эксклюзии, поскольку фиксирует не только активных соискателей, но и отчаявшихся молодых людей, покинувших рынок труда. В Узбекистане уровень NEET среди молодёжи в возрасте 15–24 лет снизился с 26,4 % в 2020 году до 20,5–21,3 % в 2024–2025 годах, однако всё ещё охватывает каждого пятого молодого гражданина (ILOSTAT, 2025; UNDP Uzbekistan, 2024).

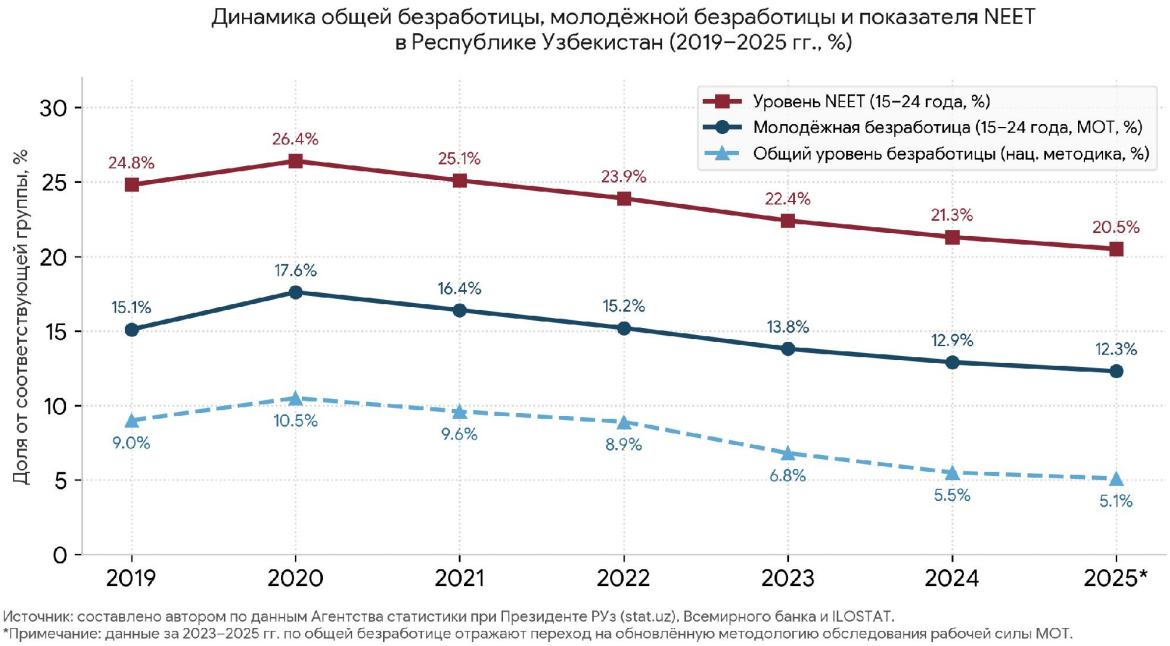

Рисунок 1. Динамика общей безработицы, молодёжной безработицы и уровня NEET в Узбекистане (2019–2025 гг.)

Возрастная, региональная и гендерная дифференциация усугубляет неоднородность молодёжного рынка труда. Наиболее высокая концентрация безработицы наблюдается в когорте 20–24 лет, на которую приходится пик выхода выпускников профессиональных колледжей, техникумов и вузов на рынок труда, тогда как в группе 25–29 лет уровень безработицы приближается к среднереспубликанскому за счёт накопления первичного трудового стажа. В региональном разрезе наиболее острая напряжённость фиксируется в трудоизбыточных регионах с высокой плотностью сельского населения — Ферганской, Андижанской, Наманганской, Самаркандской и Кашкадарьинской областях, а также в Республике Каракалпакстан, где темпы индустриализации отстают от демографического прироста (Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан, 2025). В то же время в городе Ташкенте и Навоийской области наблюдается дефицит квалифицированных кадров. Существенным остаётся и гендерный разрыв: согласно исследованиям Всемирного банка и ПРООН, уровень NEET среди молодых женщин в Узбекистане почти вдвое превышает аналогичный показатель среди молодых мужчин (около 28–30 % против 13–15 %), что связано с ранним вступлением в брак, рождением детей, неравномерным распределением неоплачиваемого домашнего труда и ограниченной доступностью дошкольных учреждений в сельской местности (World Bank, 2023; UNDP Uzbekistan, 2024).

Сравнение с соседними государствами Центральной Азии показывает, что по уровню молодёжной безработицы и показателю NEET Узбекистан находится в более благоприятном положении, чем Таджикистан (14,1–14,9 % молодёжной безработицы), но существенно уступает Казахстану (3,3–3,5 % молодёжной безработицы и около 6 % NEET), где структура экономики характеризуется более высокой долей формального корпоративного сектора и меньшим демографическим давлением (ILOSTAT, 2025). При интерпретации статистических данных необходимо учитывать методологические ограничения: в 2023–2024 годах Узбекистан перешёл на стандартизированную методику обследования рабочей силы МОТ (19-я МКСТ), что привело к пересмотру учёта лиц, занятых в личных подсобных хозяйствах, и сделало прямую сопоставимость рядов до 2022 года и после 2023 года условной. Кроме того, масштабная

сезонная трудовая миграция за рубеж (преимущественно в Россию и Казахстан) искусственно занижает регистрируемый уровень внутренней безработицы.

4. Основные причины молодёжной безработицы

Комплексный анализ институциональной среды рынка труда Узбекистана позволяет выделить семь взаимосвязанных причин, формирующих устойчивый структурный барьер для занятости молодёжи:

1) Несоответствие образовательных программ требованиям работодателей. Стремительное расширение сети государственных и частных высших учебных заведений в 2018–2024 годах привело к количественному росту выпуска специалистов, однако обновление учебных планов, материально-технической базы и практической компоненты отстаёт от технологических изменений в промышленности и сфере услуг (Asian Development Bank, 2023).

2) Недостаток профессионального опыта («ловушка первого рабочего места»). Предприятия частного сектора, сталкиваясь с высокой налоговой и конкурентной нагрузкой, стремятся минимизировать издержки на онбординг и наставничество, предъявляя к соискателям требование наличия стажа от 1 до 3 лет даже на стартовые позиции.

3) Ограниченное количество качественных формальных рабочих мест. Несмотря на высокие темпы роста ВВП (6,5 % в 2024 году), значительная часть новых рабочих мест создаётся в низкопроизводительных секторах с низкой добавленной стоимостью (розничная торговля, базовые бытовые услуги, сезонное строительство), которые не соответствуют зарплатным ожиданиям выпускников вузов (World Bank, 2024).

4) Региональные экономические диспропорции и низкая внутренняя трудовая мобильность. Концентрация инвестиций, экспортно ориентированных производств и современной инфраструктуры в столичной агломерации сочетается с институтом прописки в прошлом, высокой стоимостью аренды жилья в Ташкенте и недостаточной транспортной связностью периферийных районов.

5) Дефицит цифровых, инженерно-технических и «мягких» навыков (soft skills). По данным обследований предприятий Азиатского банка развития, работодатели Узбекистана чаще всего указывают на нехватку у молодых специалистов навыков работы с современным программным обеспечением, владения иностранными языками, аналитического мышления и производственной дисциплины (Asian Development Bank, 2023).

6) Институциональные трудности перехода от образования к работе. Службы карьеры при университетах и центры содействия занятости населения в регионах в значительной степени выполняют функцию регистрации безработных и организации общественных работ, слабо осуществляя профориентацию, карьерное консультирование и прямой подбор кадров под конкретные инвестиционные проекты.

7) Высокий удельный вес неформальной занятости и зависимость от внешней трудовой миграции. По оценкам национальных и международных экспертов, в неформальном секторе экономики Узбекистана занято около 38–42 % рабочей силы (включая самозанятых и занятых в дехканских хозяйствах без трудовых договоров). Для молодёжи неформальная занятость и выезд на заработки за рубеж становятся вынужденной альтернативой длительному поиску официальной работы, что консервирует низкий уровень квалификации (ILO, 2023).

5. Экономические и социальные последствия

Сохранение повышенного уровня молодёжной безработицы и высокой доли группы NEET генерирует существенные прямые и альтернативные издержки для национальной экономики Узбекистана. С макроэкономической точки зрения недоиспользование труда наиболее образованной и адаптивной части населения означает прямой недовыпуск ВВП (эффект закона Оукена). По оценкам экспертов ПРООН и Всемирного банка, вовлечение хотя бы половины молодёжи категории NEET в продуктивную формальную занятость способно обеспечить

дополнительный прирост ВВП страны на уровне 1,2–1,8 процентного пункта ежегодно за счёт расширения совокупного спроса и роста производительности труда (UNDP Uzbekistan, 2024).

Не менее серьёзным последствием является эрозия и обесценивание накопленного человеческого капитала («эффект гистерезиса»). Длительное пребывание выпускника в статусе безработного или занятого на неквалифицированных работах (например, в качестве трудового мигранта на стройках или в сфере доставки) в течение первых 2–3 лет после окончания вуза приводит к быстрой утрате полученных профессиональных знаний и снижает траекторию его пожизненных доходов на 15–25 %.

На фискальном уровне молодёжная безработица и неформальная занятость сужают налоговую базу бюджета: государство несёт прямые бюджетные расходы на субсидирование высшего и профессионального образования, выплату пособий и реализацию социальных программ, но не получает возврата этих инвестиций в виде налога на доходы физических лиц и социальных отчислений. На микроуровне отсутствие стабильного дохода снижает благосостояние молодых семей, повышает уровень бедности среди домохозяйств с детьми и ограничивает предпринимательскую активность молодёжи: без кредитной истории, залогового обеспечения и первичного управленческого опыта молодые люди не могут эффективно использовать льготные кредитные линии, что нередко приводит к нецелевому расходованию средств или росту проблемной задолженности.

6. Критический анализ и обсуждение

Проведённый анализ позволяет критически осмыслить пять ключевых дискуссионных вопросов, определяющих стратегию развития рынка труда Узбекистана.

Во-первых, почему получение высшего образования в Узбекистане перестало гарантировать трудоустройство? В условиях резкого увеличения приёма в вузы предложение дипломированных специалистов в гуманитарных, экономических и педагогических профилях превысило абсорбционную способность государственного сектора и крупных корпораций. При этом массовизация высшего образования не сопровождалась пропорциональным ростом качества преподавания: многие региональные и частные вузы функционируют по модели «дипломного конвейера», не располагая современными лабораториями и связями с индустрией. В результате возникает парадокс одновременного существования безработных выпускников вузов и острого дефицита квалифицированных техников, инженеров-технологов и мастеров производственного обучения.

Во-вторых, способна ли экономика Узбекистана создавать достаточное количество рабочих мест для растущего числа молодых специалистов? Формально в стране ежегодно отчитываются о создании сотен тысяч рабочих мест, однако качественный анализ показывает, что значительная их доля приходится на легализацию самозанятости (через упрощённую регистрацию в налоговых органах) и сезонную занятость в сельском хозяйстве и строительстве. Экономика способна поглотить демографический прирост количественно, но для создания высокопроизводительных рабочих мест с достойной оплатой труда требуется ускоренная структурная трансформация: переход от сырьевой и текстильной специализации к машиностроению, химической промышленности, фармацевтике и экспортоориентированным IT-услугам.

В-третьих, насколько профессиональное образование соответствует реальным запросам работодателей? Несмотря на реформу системы профессионального образования (создание профессиональных школ, колледжей и техникумов) и внедрение Национальной системы квалификаций, участие бизнеса в разработке образовательных стандартов остаётся преимущественно формальным. Отраслевые советы по профессиональным квалификациям ещё не стали полноценными заказчиками кадров, а преподаватели специальных дисциплин редко проходят стажировки на современных предприятиях.

В-четвёртых, может ли развитие малого бизнеса кардинально снизить молодёжную безработицу? В последние годы в Узбекистане реализуются масштабные программы льготного микрокредитования молодёжного предпринимательства («Каждой семье — предприниматель», молодёжные промышленные и предпринимательские зоны). Однако мировая и отечественная практика доказывает, что принудительное вовлечение в предпринимательство молодых людей, не обладающих базовыми финансовыми и управленческими компетенциями, даёт краткосрочный статистический эффект: до 40–50 % микропредприятий прекращают активную деятельность в течение первых двух лет (Asian Development Bank, 2023). Малый бизнес способен стать устойчивым генератором занятости лишь тогда, когда микрокредиты сопровождаются обязательным бизнес-инкубированием, менторством и интеграцией малых фирм в цепочки поставок крупных предприятий.

В-пятых, какую роль играют трудовая миграция и неформальная занятость? В краткосрочном периоде трудовая миграция (денежные переводы мигрантов в Узбекистан в 2024 году превысили 14,8 млрд долларов США, или около 13 % ВВП) выступает важнейшим социальным амортизатором, предотвращающим взрывной рост безработицы и бедности (World Bank, 2024). Однако в долгосрочной перспективе консервация модели экспорта неквалифицированной рабочей силы истощает демографический потенциал страны и снижает стимулы бизнеса к технологической модернизации. Постепенная переориентация миграционных потоков на организованный набор квалифицированных кадров в страны с высокой оплатой труда (ЕС, Республика Корея, Япония, страны Персидского залива) должна сочетаться с созданием условий для реинтеграции возвращающихся мигрантов.

7. Практические рекомендации

Для преодоления выявленных структурных дисбалансов на молодёжном рынке труда Узбекистана предлагается комплекс взаимосвязанных мер экономической и институциональной политики, каждая из которых опирается на конкретный механизм реализации:

1. Институционализация дуального образования и пересмотр финансирования вузов. Необходимо перевести не менее 40–50 % учебного времени на старших курсах технических, аграрных и IT-направлений в формат оплачиваемой производственной практики на предприятиях-партнёрах. Часть государственного заказа на подготовку кадров следует распределять на конкурсной основе с учётом подтверждённого показателя трудоустройства выпускников по специальности в течение 6 месяцев после окончания вуза (по данным единой национальной системы труда — ЕНСТ).

2. Налоговое стимулирование корпоративных программ стажировок и наставничества. Для преодоления «ловушки первого рабочего места» целесообразно предоставить субъектам частного предпринимательства право на вычет из налогооблагаемой базы по налогу на прибыль 150 % документально подтверждённых расходов на оплату труда стажёров-выпускников (в возрасте до 25 лет, нанимаемых впервые на срок от 6 до 12 месяцев) и доплат закреплённым за ними наставникам, а также снизить для таких работников ставку социального налога на первый год занятости.

3. Переход от раздачи микрокредитов к акселерации молодёжного предпринимательства. В рамках программ поддержки молодёжного бизнеса следует внедрить двухэтапный механизм финансирования: на первом этапе предоставлять грантовые ваучеры на обучение финансовому моделированию, маркетингу и бухгалтерскому учёту в региональных центрах поддержки предпринимательства; на втором этапе выдавать льготные кредиты исключительно после защиты жизнеспособного бизнес-плана с обязательным подключением к субконтрактным биржам при региональных кластерах.

4. Региональная диверсификация инвестиций и субсидирование трудовой мобильности. В трудоизбыточных регионах (Ферганская долина, Самаркандская, Кашкадарьинская области,

Каракалпакстан) приоритет инвестиционных льгот должен отдаваться трудоёмким перерабатывающим производствам, логистическим хабам и агропромышленным кластерам. Одновременно следует ввести целевые жилищные субсидии (компенсацию до 50 % аренды жилья в течение первого года) для молодых специалистов инженерно-технического и медицинского профилей, переезжающих на работу в регионы с дефицитом кадров.

5. Масштабирование программ переобучения цифровым и прикладным навыкам (ваучерная система). С опорой на опыт проекта «Один миллион узбекских программистов» и моноцентров «Ишга мархамат» необходимо внедрить систему целевых образовательных ваучеров для молодёжи категории NEET, позволяющих самостоятельно выбирать аккредитованные частные учебные центры по востребованным специальностям (аналитика данных, кибербезопасность, промышленная автоматизация, логистика, иностранные языки) с оплатой 70 % стоимости обучения государством только после успешной сертификации и трудоустройства выпускника.

6. Цифровая интеграция служб занятости и проактивный охват женской молодёжи категории NEET. На базе ЕНСТ следует создать единую аналитическую платформу прогнозирования спроса на профессии в разрезе районов и отраслей. Для сокращения гендерного разрыва в уровне NEET необходимо расширить сеть государственных и частно-партнёрских дошкольных учреждений в сельских районах и развивать программы дистанционной занятости и фриланса для молодых женщин с детьми.

8. Заключение

Проведённое исследование позволяет сформулировать следующие основные выводы. Во-первых, несмотря на позитивную макроэкономическую динамику и снижение общего уровня безработицы в Узбекистане в 2020–2025 годах до 5,1–5,5 %, молодёжный сегмент рынка труда остаётся зонально уязвимым: уровень молодёжной безработицы (12,3–12,9 %) более чем вдвое превышает средний показатель по стране, а доля молодёжи категории NEET составляет свыше 20 %, с выраженным перекосом в сторону молодых женщин и трудоизбыточных сельских регионов.

Во-вторых, отвечая на основной исследовательский вопрос, следует констатировать, что устойчивый структурный разрыв между молодёжной и общей безработицей при высоких темпах роста ВВП обусловлен качественным несоответствием между стремительно расширившейся системой высшего образования и реальными технологическими потребностями экономики. Экономика генерирует преимущественно рабочие места в низкопроизводительных и неформальных секторах, тогда как выпускники вузов не обладают практическими компетенциями, требуемыми современным частным бизнесом.

В-третьих, преодоление молодёжной безработицы имеет критическое значение для долгосрочного экономического развития Узбекистана: без институциональной синхронизации образовательной политики, налогового стимулирования первого найма и региональной индустриализации уникальный демографический дивиденд страны может быть утрачен вследствие деквалификации человеческого капитала и закрепления зависимости от экспорта неквалифицированного труда. Реализация предложенных механизмов дуального обучения, ваучерного переобучения и акселерации молодёжного предпринимательства позволит трансформировать демографический потенциал молодёжи в устойчивый драйвер инклюзивного экономического роста.

Список использованных источников

1. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. (2025). Рынок труда и занятость населения в Республике Узбекистан: официальные статистические данные за 2019–2025 гг. https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market
2. Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-642 от 20.10.2020 г. «О занятости населения». Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. https://lex.uz/docs/5055696
3. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-158 от 11.09.2023 г. «О Стратегии "Узбекистан – 2030"». Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. https://lex.uz/ru/docs/6600404
4. Asian Development Bank. (2023). Uzbekistan: Country Partnership Strategy (2024–2028) — Fostering Inclusive and Green Growth. Asian Development Bank. https://www.adb.org/countries/uzbekistan/main
5. Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). University of Chicago Press. https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html
6. International Labour Organization. (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023 & Youth Employment Statistics. ILO. https://www.ilo.org/research-and-publications
7. ILOSTAT. (2025). Youth unemployment rate and share of youth not in employment, education or training (NEET) by sex and age — Uzbekistan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan. International Labour Organization. https://ilostat.ilo.org/data/
8. Pissarides, C. A. (2000). Equilibrium unemployment theory (2nd ed.). MIT Press. https://mitpress.mit.edu/9780262161879/equilibrium-unemployment-theory/
9. United Nations Development Programme in Uzbekistan. (2024). Youth Empowerment and Inclusive Labor Market Policies in Uzbekistan: Analytical Report. UNDP Uzbekistan. https://www.undp.org/uzbekistan
10. World Bank. (2023). Uzbekistan Country Gender Assessment: Closing Gaps in Labor Force Participation and Economic Opportunities. World Bank Group. https://www.worldbank.org/en/country/uzbekistan
11. World Bank. (2024). World Development Indicators: Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15–24) and Share of youth not in education, employment or training — Uzbekistan. World Bank Data. https://data.worldbank.org/country/uzbekistan