



# Обзор рынка труда

## Узбекистан, 2013 год

---

**ООО «HR Capital Consulting»**

**Адрес:**

Офисы № 9, 13  
3-ий этаж, ул. Ниёзбек йули, 1  
г. Ташкент, 100000, Узбекистан

Тел: (+998 71) 150-4230

Факс: (+998 71) 235-6134

E-mail: [info@hrc.uz](mailto:info@hrc.uz)

[www.hrc.uz](http://www.hrc.uz)

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Основные тенденции рынка в 2013 году	2
2	Мнение экспертов о рынке труда	4
3	Мнение сотрудников о рынке труда	6
4	Анализ соискателей	8
5	Анализ работодателей	11
6	Контактная информация	13

## Основные тенденции рынка труда в 2013г:

- Развитие рынка труда и создание новых рабочих мест были одними из приоритетных направлений в социально-экономической политике Узбекистана в 2013 году и остаются актуальными в 2014 году для страны, где проживает более 30,0 млн. человек, из которых 60,3% населения – это молодые люди младше 30 лет.
- По итогам 2013 года в Узбекистане было трудоустроено около 970 тысяч человек.
- В 2013 году проведены мероприятия по усовершенствованию трудового законодательства в плане усиления роли государства в социальной защите населения по правам на труд (изменения внесены в Трудовой Кодекс РУз).
- Просматривается тенденция роста предлагаемых компенсаций в виде премии за KPI (в основном развита в сфере FMCG), годовые премии за достигнутый результат. Что также примечательно, многие молодые предприниматели, стремятся в своих компаниях инвестировать в своих сотрудников, используя различные мотивационные, тренинговые программы и все больше уделяя внимание развитию внутренних коммуникаций и взаимодействия между подразделениями организации.
- Для рекрутинговых агентств рынок труда остается полем, где основной задачей является быстрый поиск высокопрофессиональных сотрудников, способных создавать ценность для любой компании. В 2013 году отмечается, что специалисты как опытные, так и молодые с осторожностью рассматривают новые предложения, взвешивая перспективы роста, профессиональное развитие и финансовую стабильность, и более избирательно подходят к изменению деловой среды.
- В разрезе сфер, наибольшая потребность в 2013 году отмечается в подборе технических специалистов. Явно ощущается дефицит молодых инженерных специалистов, имеющих относительно небольшой опыт работы и обладающих пониманием возможностей карьерного развития. Зачастую, молодые специалисты выходят на рынок с завышенными зарплатными ожиданиями. В основном дефицит в инженерных специалистах восполняется за счет квалифицированного персонала старшего поколения. Однако, и здесь, многие опытные специалисты стремятся получить возможность работать на контрактной основе и проектах за

рубежом с более высоким уровнем зарплаты, что также сказывается на дефиците инженерных специалистов в стране.

➤ На наш взгляд, спрос в инженерных специалистах будет продолжаться и в 2014 году. Такая высокая потребность в специалистах среднего и высшего звена инженерного направления объясняется еще и с реализацией адресной программы инвестиционных проектов, где планируется только в комплексе топливно-энергетической, химической, нефтехимической и металлургической промышленности реализовать свыше 34 проектов общей стоимостью более 18,9 млрд. долл. США. Реализация такого количества масштабных проектов обязательно сопряжена с привлечением дополнительных квалифицированных инженеров и других технических специалистов.

➤ Наибольшая активность в «переманивании» кандидатов в 2013 году была заметна в большей степени в сфере продаж – в основном персонал среднего звена в сфере информационных технологий (IT).

➤ В 2013 году, все чаще соискатели при выборе нового места работы, в особенности специалисты административного звена стали обращать внимание на такой критерий как «месторасположение офиса». Чем больше ощущается дефицит времени, тем больше специалисты не хотят тратить время на дорогу до места работы.

➤ В 2014 году, минимальная ставка по налогам на доход физических лиц в Узбекистане снижена до 7,5% (в 2013 году минимальная ставка составляла 8%). При этом, максимальная ставка сохранилась на уровне 22%.

**Таблица 1: Сравнительные ставки налогов на доходы физических лиц по доходам в виде заработной платы в некоторых странах СНГ в 2014 году**

	Азербайджан	Казахстан	Россия	Узбекистан	Украина
Минимальная ставка по доходам	14%	5%	13%	7,50%	10%
Максимальная ставка	25%	10%	13%	22%	15% (17%)

## Мнение экспертов о рынке труда

Мы провели интервью с руководителем курсов «Кадровое делопроизводство», тренинг-центра БЭМ - Удрас Русланом Владимировичем.

### 1. Какие существенные изменения произошли в трудовом законодательстве 2013 года? Что они влекут за собой?

Основные изменения на рынке труда были произведены в области защиты интересов как работодателей, так и работников и защиту их прав на труд.

**Во-первых**, согласно нового изменения в Трудовой кодекс: «По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не может в общей сложности превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода». Во многом это изменение защищает интересы работников, т.к. позволяет меньше находиться в отпуске без заработной платы. Для работодателя же – это возможность более рационально планировать производительность, повышать эффективность своего производства.

**Во-вторых**, в законодательство РУз внесен ряд поправок, где отмечается увеличение государственного контроля в лице Министерства труда по повышению уровня социальной защиты населения. В частности, выпускникам средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений поступающим на работу впервые в течение 3 лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, а также работникам, с которыми заключается трудовой договор на срок до 6 месяцев, не может быть установлено предварительное испытание при приеме на работу.

Согласно изменениям, внесенным в Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности, необоснованный отказ в приеме на работу лиц, направленных на предприятия, в учреждения и организации местными органами по труду при наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), влечет наложение штрафа на должностных лиц от 5 до 7 минимальных размеров заработной платы. Такое изменение позволяет в большей степени защищать права молодых специалистов на труд. Договора не могут быть прекращены в связи с отсутствием опыта и достаточной квалификации.

### 2. Как Вы в целом оцениваете уровень подготовленности HR менеджеров Узбекистана?

В целом, уровень подготовленности HR менеджеров оценивается критически, и это в большей степени связано с дефицитом системных образовательных учреждений, которые могли бы на регулярной основе готовить специалистов в сфере HR

менеджмента. В настоящее время, уровень специалистов в основном равен уровню «кадровиков», отвечающих за ведение кадрового делопроизводства, но никак не HR менеджеров в чистом виде, способных принимать участие в кадровой политике компании, разработке систем мотивации и т.д.

**Комментарий HRC:**

*Этот факт говорит о том, что компаниям следует чаще обращать внимание на обоснованность повышения эффективности внутренних процессов и управления персоналом. В ходе проводимых собеседований и интервью с соискателями на позицию HR менеджера, мы обращаем внимание, что кандидаты достаточно часто проявляют инициативу заниматься самообразованием, однако работодатели не охотно инвестируют в повышение знаний своих сотрудников. Мы считаем, что все-таки благодаря инициативности самих работников познавать большее в своей профессии, а также благодаря повышению требований к функциональным обязанностям HR менеджера, интерес к данной специальности и уровень подготовленности будет возрастать.*

**3. Повысилась ли сравнительно с 2012 годом заинтересованность в повышении квалификации HR менеджеров?**

Да, интерес со стороны специалистов в данной области значительно повысился, но не отмечается серьезного интереса к данной профессии, т.к. нет информированности о специальности «HR менеджера» как таковой. Для повышения интереса к данной профессии, нужно делать акцент на информированность людей и целенаправленную рекламу к данной специальности.

## Мнение сотрудников о рынке труда

Рынок труда ограничен предложениями в определенных сферах: IT, инженерные вакансии, фармацевтика. Практически отсутствуют предложения для специалистов высокого уровня в сфере финансов. Кроме этого, дисбаланс между высоким спросом и относительно низким предложением создает возможность для работодателей управлять размером заработных плат, что в конечном итоге создает недостаточно привлекательные с финансовой стороны условия труда.

*Финансовый аналитик, консалтинговая компания*

На рынке очень мало специалистов среднего звена для производственной сферы. Желающих найти работу много, но опыта и соответствующей квалификации в производственной сфере у соискателей нет. В стране достаточно профессиональных колледжей и лицеев, но уровень квалификации, требующийся на производстве не достаточно высокий.

*Сотрудник отдела кадров, Производственная компания*

Конкуренция на рынке усиливается, много опытных специалистов, помимо высшего образования по узкой специализации, очень необходимо дополнительное образование в виде курсов, тренингов с подтверждением соответствующих сертификатов, дипломов. Важно отметить, что специалисты готовы ориентироваться под требования современных технологий и стандартов.

*Специалист в нефтесервисной компании*

На рынке Узбекистана очень мало серьезных международных компаний, поэтому мало практики для сотрудников учиться работать по международным стандартам в высоко конкурентной среде. Да и самой конкурентной среды во многих сферах еще не создано. На рынке Узбекистана очень много лиц, ищущих работу, но сильных профессионалов практически в любой области найти сложно. Это связано с альтернативными возможностями на внешних рынках, недостатками системы профессионального образования. Согласно статистике около 60% официальных занятых работает в отраслях, не имеющих юридический статус (в России около 15-20%) т.е. они работают на себя и не числятся ни в одной организации (таксисты, торговцы на базарах и т.д.) - это говорит о превышении спроса над предложением на рынке труда в первую очередь в низко квалифицированных сегментах.

*Менеджер по маркетингу в производственной компании*

В сфере продаж, нехватка опытных специалистов. Достаточно много новичков, но многие из них приходят на работу как для временного трудоустройства, нет желания развиваться в одном направлении. Когда обращаешь внимание на повышение квалификации, анализ рынка продаж, конкуренции, то молодые специалисты неохотно хотят углубляться в изучение деталей, и уходят к другим работодателям, где требования возможно недостаточно высокие. Текучесть в связи с этим в компаниях высокая, из-за этого сложно развивать компанию...

*Менеджер по развитию бизнеса в торговой компании*

На рынке больше предложений, чем квалифицированных специалистов. Многие работодатели не дают возможность специалистам переквалифицироваться в одной области из одной сферы в другую, а также платить достойную зарплату, соответствующую квалификации специалистов. На рынке существует проблема в подборе персонала среднего и низшего звена.

*Руководитель частной консалтинговой компании*



## Анализ соискателей

Союз объединений «HR-UNION» на базе данных on-line сети MyJob.uz провел анализ соискателей в 2013 году.

При анализа данных было проанализировано 25 000 анкет соискателей (анализ проводился только по анкетам, полностью соответствовавшим критериям опроса).

### Портрет соискателя:

По возрастным категориям, как и в прошлых наших обзорах, наибольшее количество соискателей составили люди в возрасте от 26 до 35 лет – 44% от общего числа соискателей.

**Таблица 2: Портрет соискателя по полу и возрасту в 2013 году**

Возрастные категории	Женский	Мужской	Всего
18-25	12%	20%	<b>32%</b>
26-35	16%	28%	<b>44%</b>
36-45	5%	9%	<b>14%</b>
45 и выше	5%	5%	<b>10%</b>
<b>Всего</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>

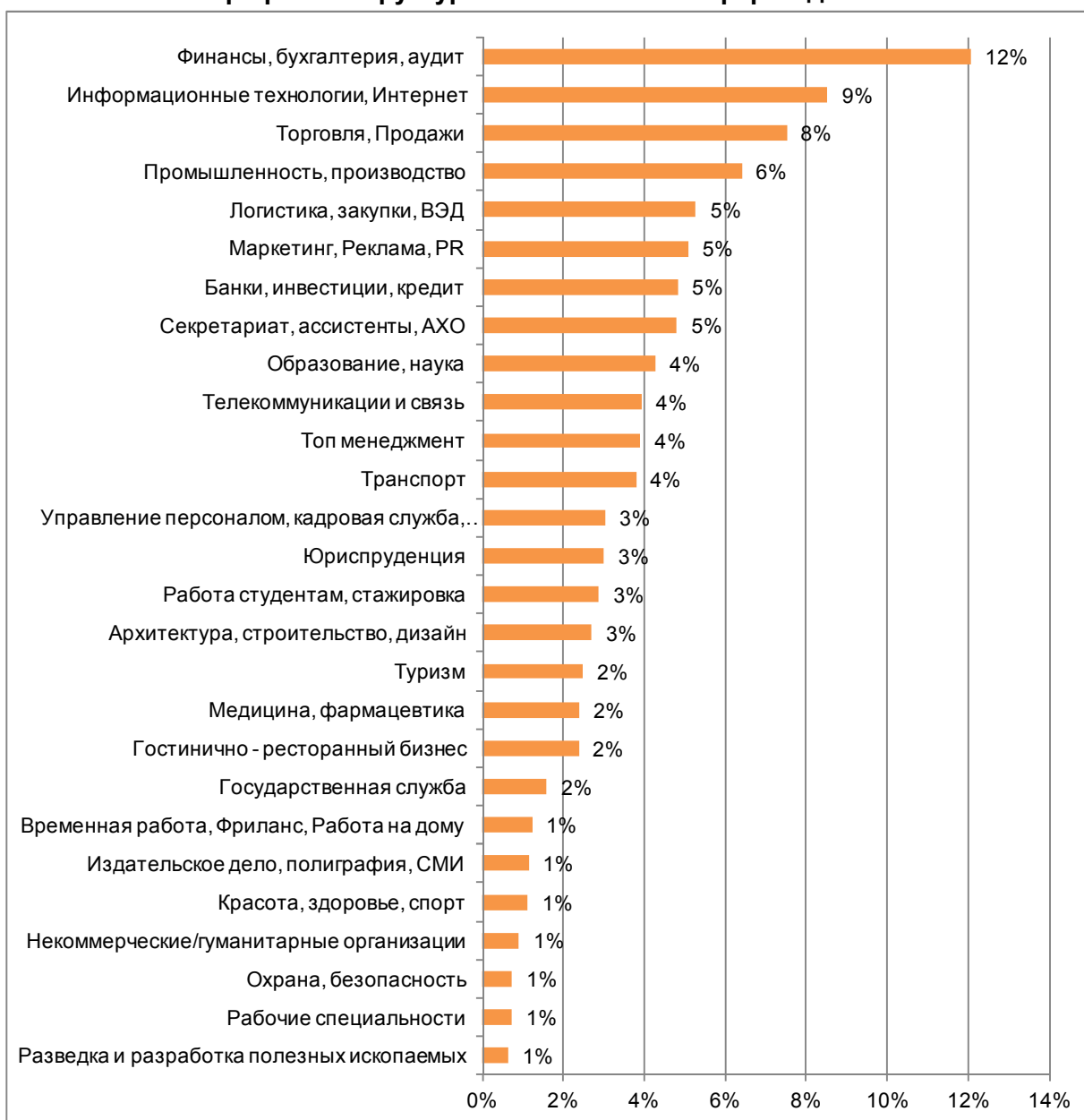
По уровню образования - наибольшее количество у соискателей MyJob.uz составили специалисты с высшим образованием / бакалавр – 49% всех соискателей, затем следуют специалисты со степенью «Магистр и полное высшее образование» - 24%.

**Таблица 3: Уровень образования соискателей**

		Бакалавр	Магистр	Незаконченное	Среднее специальное
				нное	
Женщины	18-25	0%	0%	1%	1%
	26-35	15%	6%	1%	3%
	36-45	4%	5%	0%	2%
	45 и выше	3%	3%	0%	2%
	<b>Всего</b>	<b>22%</b>	<b>14%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>
Мужчины		Бакалавр	Магистр	Незаконченное	Среднее
	18-25	10%	0%	2%	2%
	26-35	9%	1%	1%	4%
	36-45	4%	6%	0%	3%
	45 и выше	4%	2%	0%	4%
<b>Всего</b>	<b>27%</b>	<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>13%</b>	
<b>Итого</b>		<b>49%</b>	<b>24%</b>	<b>6%</b>	<b>21%</b>

Больше всего, ищущих новое место работы, были соискатели из сферы финансов, бухгалтерии и аудита – 12% всех соискателей, второе место заняла сфера информационных технологий – 9% всех соискателей, кто хотел бы рассматривать новые предложения о работе и третье место занимает сфера «Продажи и торговля» - 8% всех соискателей этой сферы хотели бы найти новую работу.

График 1: Структура соискателей по сферам деятельности



Что касается зарплатных ожиданий соискателей, то многие соискатели предпочитают оставлять этот вопрос для обсуждения напрямую с работодателем – это 23% всех опрошенных соискателей. Однако, среди тех соискателей, которые озвучили свои зарплатные ожидания – наибольший процент составили те, кто хотел бы получать «чистыми» от 1001 тыс. – 1 500 тыс. сум – это 27% всех соискателей и 25% - это те соискатели, которые хотели бы получать в пределах от 500 тыс. – 1000 тыс. сум

**Таблица 4: Зарплатные ожидания соискателей**

Зарплатные ожидания	18-25	26-35	36-45	45 и выше	Итого
500 тыс. - 1000 тыс. сум	8%	3%	0%	14%	<b>25%</b>
1001 тыс - 1500 тыс. сум	3%	15%	2%	7%	<b>27%</b>
1501 тыс. - 2 000 тыс. сум	0%	6%	1%	12%	<b>19%</b>
2000 тыс. и выше	0%	2%	3%	1%	<b>6%</b>
по договоренности	3%	7%	7%	6%	<b>23%</b>
<b>Всего</b>	<b>14%</b>	<b>33%</b>	<b>13%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

По уровню знания английского, среди соискателей, высокий процент свободно владеющих английским составили соискатели в возрасте от 26-35 лет – всего 40% соискателей.

Более старшее поколение практически не знает английского языка, что создает трудности для тех категорий специалистов, где требуется знание английского языка.

**Таблица 5: Уровень знания английского языка у соискателей**

Возрастные категории	Уровень знания английского языка					Итого
	Не владеет	Начальный	Средний	Хороший	Свободное владение	
18-25	5%	2%	3%	3%	9%	<b>22%</b>
26-35	10%	4%	12%	5%	9%	<b>40%</b>
36-45	4%	1%	7%	4%	6%	<b>22%</b>
45 и выше	5%	6%	2%	2%	1%	<b>16%</b>
<b>Всего</b>	<b>24%</b>	<b>13%</b>	<b>24%</b>	<b>14%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>

## Анализ работодателей

По итогам 2013 года, компания HRC провела опрос среди 60 компаний г.Ташкент на тему «Социальные выплаты, компенсации и льготы».

Нами был проведен анализ рынка труда на наличие и содержание социального пакета.

В опросе участвовали 60 компаний г.Ташкент из 4 сфер:

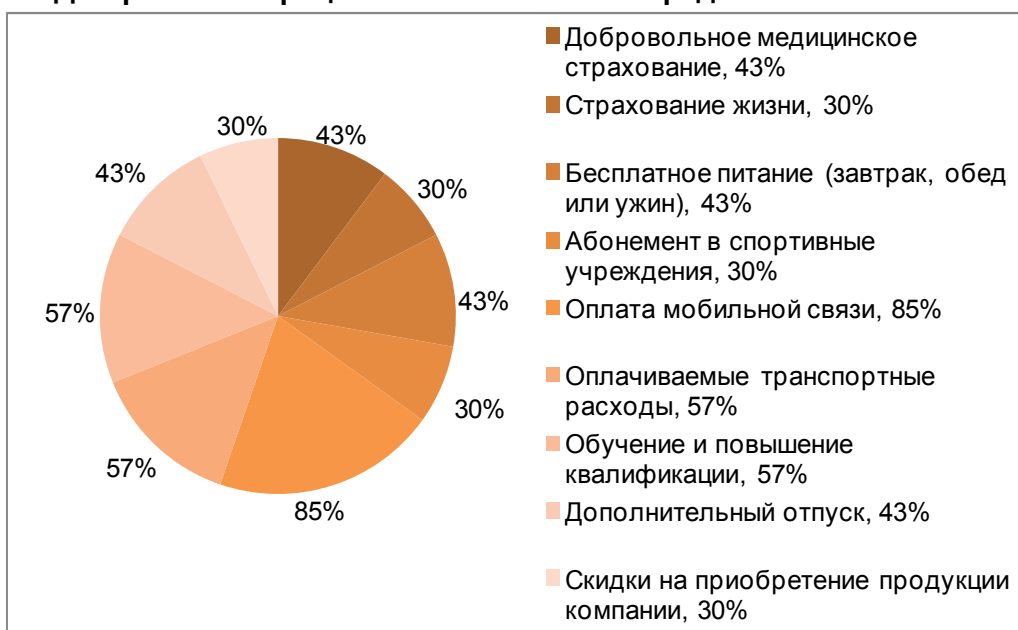
- Производство;
- Фармацевтика;
- Туризм и сервис;
- Информационные технологии.

Результаты опроса показали наличие базового социального пакета у всех участников исследования. По средние – статистическим данным в базовый пакет компаний входит:

- Медицинская страховка;
- Оплата мобильной связи;
- Оплачиваемое питание;
- Оплачиваемые транспортные расходы;
- Обучение и повышение квалификации;
- Дополнительный отпуск.

Согласно приведенных ниже данных, можно сделать вывод, что на сегодняшний день самый популярный компонент социального пакета является оплата мобильной связи – 85% опрошенных подтвердили, что используют в качестве распространенной льготы для своих сотрудников; на втором месте по частоте встречаемости являются оплачиваемые транспортные расходы – 57%, обучение и повышение квалификации – 57%; на третьем месте – медицинская страховка; бесплатное питание, дополнительный отпуск – 43% опрошенных.

**Диаграмма 1: Процентное соотношение предоставляемых льгот**



В ходе опроса было выявлено, что наиболее насыщенный социальный пакет предлагают компании сферы производства.

Проведенный опрос также показал различия в содержании социального пакета у сотрудников разного звена. Так, в 90% случаев полный имеющийся социальный пакет предоставляется персоналу высшего звена. Персонал звена менеджеров получает в среднем 53% от имеющихся социальных льгот, и персонал среднего звена получает не менее 51% от общего предоставляемого социального пакета компаний.

В целом, наличие социального пакета отмечается у всех участвовавших компаний. Чаще всего встречается наличие оплаты мобильной связи как базового компонента, а также оплачиваемые транспортные расходы. Обучение и повышение квалификации сотрудников является достаточно важным аспектом многих компаний.

На сегодняшний день можно сделать вывод о том, что многие компании заботятся о комфорте сотрудников и стараются предоставить максимально возможный пакет социальной поддержки.

### Обзор рынка труда по изменениям в заработной плате за 2013 год.

В опросе также участвовало 60 компаний из 4 сфер:

- Производство;
- Фармацевтика;
- Туризм и сервис;
- Информационные технологии.

Обработанные данные позволяют увидеть изменения в заработной плате в исследуемых сферах рынка труда.

**Таблица 6: Среднее изменение заработной платы по сферам**

Сфера	%, средние изменения ЗП	Рост +/- Падение, -
Производство	10%	+
Фармацевтика	10%	+
Туризм и сервис	13%	+
Информационные технологии	5%	+

В 2013 году, у анализируемых компаний в среднем значении заработная плата у персонала среднего звена повысилась на 10,42%; у персонала звена менеджеров на 9,19%; персонал высшего звена получает заработную плату больше на 11,88%. Общие повышения заработной платы равно приблизительно 10%.

**Таблица 7: Изменения заработной платы по звену персонала.**

Сфера	Персонал среднего звена	Персонал звена менеджеров	Персонал высшего звена
Производство	6,25%	8,75%	12,50%
Фармацевтика	5%	10%	15%
Туризм и сервис	20%	10%	10%
Информационные технологии	0%	8%	10%
<b>Среднее значение</b>	<b>10,42%</b>	<b>9,19%</b>	<b>11,88%</b>

**КОНТАКТЫ:**

**Рекрутинговая компания ООО «HR Capital Consulting»**

**Адрес:**

Офис № 9, 13  
3-ий этаж, ул.Ниёзбек йули, 1  
г.Ташкент, 100000, Узбекистан

Тел: (+998 71) 150-4230

Факс: (+998 71) 235-6134

E-mail: [info@hrc.uz](mailto:info@hrc.uz)

[www.hrc.uz](http://www.hrc.uz)

Информация, представленная в обзоре, основана на источниках, которые HRC признает надежными, тем не менее, HRC не несет ответственности за ее достоверность и полноту.

Все мнения и рекомендации, основанные на представленной информации, соответствуют дате выхода обзора и могут быть изменены без уведомления. Обзор предоставляется исключительно в информационных целях.

Обзор подготовлен HRC для распространения среди профессиональных участников рынка труда. Дополнительная информация и сопроводительная документация может быть предоставлена по запросу.

© 2006-2014 HRC