

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

С.С.Амирджанова, ассистент

Ташкентский государственный экономический университет

Глобализация экономических процессов, цифровизация и технологический прогресс, изменение климата, экологические изменения и социально-демографические трансформации активно меняют внешнюю среду, а как следствие, оказывают непосредственное влияние на структуру экономики и рынка труда, на то, как ведется бизнес и как осуществляются производственные отношения и социальный диалог. Наглядными примерами в этой связи являются рост сектора услуг, наблюдаемая фрагментация производственных процессов, растущее участие женщин и пожилых работников на рынке труда, новые формы занятости и бизнес-моделей, а также меняющиеся ожидания работодателей и работников.

Эти макроэкономические и социальные тенденции оказывают огромное влияние на занятость и условия труда. Примером является появление новых или более широкое использование определенных типов существующих трудовых отношений – статуса занятости и типов контрактов, – которые, например, влияют на права трудящихся, на трудоустройство или доступ к социальной защите. Аналогичным образом меняются методы организации работы и управления, и эти изменения влияют на рабочее время, интенсивность труда и уровень занятости, требования к навыкам и тем самым на соответствующие механизмы оплаты труда или аспекты взаимодействия в контексте социального диалога.

Не является секретом, что пандемия коронавируса и ее последствия негативно отразились на всей мировой экономике, в том числе и рынке труда, соответственно, на занятости. Данные, приведенные МОТ¹⁵⁴ за 2020-2022 годы показали, что в странах с высоким уровнем дохода темпы восстановления экономической активности и рынка труда после пандемии происходит быстрее. Эти страны составляют около половины общемирового сокращения занятости в этот период, и их трудовые ресурсы составляют порядка одной пятой мировых.

Из-за пандемии в таких странах, по мнению МОТ, имеющиеся экономические перемены могут приобрести структурный характер, а это, как следствие, может отразиться на долгосрочную перспективу для рынков труда. Полученные макроэкономические тенденции не могут констатировать или опровергнуть факты сокращения продолжительности рабочего времени,

¹⁵⁴ World Employment and Social Outlook (2021). The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office, Geneva: ILO, 2021. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [.wcms_771749.pdf](#). (дата обращения: 05.09.2022); [World Employment and Social Outlook: Trends 2022](#). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/publication/wcms_834468.pdf. (дата обращения: 15.01.2023); [World Employment and Social Outlook: Trends 2022](#). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/publication/wcms_834468.pdf. (дата обращения: 15.01.2023).

занятости и экономической активности, или все же это временный характер. Таким образом, последствия пандемии выявили необходимость обеспечения деятельности восстановления, ориентированное на интересы человека, по таким четырем основным направлениям: обеспечить всеохватный экономический рост и развитие, защиту всех работников, всеобщую социальную защиту и социальный диалог.

В таблице 1 приведены данные по 10 странам с наибольшим и наименьшим уровнями занятости. В более трудном положении оказались страны с уровнем дохода ниже среднего, например, Грузии (42,2%). Косово (28,4%), Иордания (26,0%) и других восстановление в таких странах происходит медленнее всего¹⁵⁵.

Таблица 1

Страны мира с наибольшим и наименьшим уровнями занятости

По состоянию на 01.12.2022 г.

Страны с наибольшим уровнем занятости	В %	Страны с наименьшим уровнем занятости	В %
Мексика	97,2	Грузия	42,2
Филиппины	95,5	Аргентина	44,6
Шри Ланка	95,4	Индия	43,4
Ямайка	93,8	Пуэрто-Рико	41,7
Венесуэла	92,7	Эквадор	41,2
Перу	92,4	Молдова	41,3
Маврикий	91,9	ЮАР	38,7
Греция	88,9	Марокко	40,2
Нидерланды	81,8	Косово	28,4
Швейцария	79,3	Иордания	26,0

Снижение эффективности некоторых экономических инструментов, применяемых в связи с пандемией коронавируса и снижения ее последствий, связано с преобладанием в них неформальных отношений в экономике. Это влияет на получение неформальными предприятиями официальных кредитов или государственной поддержки в связи с кризисными явлениями в мировой экономике.

Сегодня по инициативе Президента страны Ш.М. Мирзиёева осуществляются дальнейшие широкомасштабные реформы по развитию Нового Узбекистана, которые дают свои результаты. На фоне последствий коронавируса подход в реализации дальнейших экономических и социальных программ в нашей стране позволяет обеспечивать устойчиво высокие темпы экономического роста, эффективность социальной политики.

ВВП на душу населения в текущих ценах в 2022 году составил 24919,7 тыс. сум. По сравнению с 2021 годом рост этого показателя в реальном выражении увеличился на 3,5%. Ежегодные темпы роста реального ВВП на каждого занятого в 2021 году составили 5%, что, по сравнению с 2018 годом, меньше на 2,3%. Средний темп роста реального ВВП на каждого занятого за этот период составлял 4,6% (рис.1).

¹⁵⁵ Статистические данные о занятости в мире. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.tradingeconomics.com/country-list/employed-persons>. (дата обращения: 10.01.2023).

В нынешних условиях создание рабочих мест и обеспечение занятости населения, по нашему мнению, остается актуальным направлением и основным вызовом для развития республики. Одним из факторов к этому является демографическая ситуация, которая показывает тенденцию к росту населения стабильными темпами. Она же играет решающую роль в формировании трудовых резервов.



Рис. 1 Темпы роста / снижения ВВП на душу населения и ВВП на каждого занятого, %

Источник: разработан автором по данным Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан

Нами в ходе проведения исследования выявлено, что естественный прирост населения остается достаточно высоким и является самым высоким среди государств СНГ. По данным Госкомстата РУз на 01.01.2023 г. численность постоянного населения страны составила 36024,9 тыс. человек, из них 18128,6 тыс. человек мужчины и 17896,3 тыс. человек - женщины. При этом, показатели городского и сельского населения находятся практически наравне — в городах проживают 18335,7 тыс. человек, а в сельской местности — 17689,2 тыс. человек.

Тенденция нестабильности темпов роста численности занятого населения характеризуется ее годовыми темпами начиная с 2014 г., когда идет их постепенное снижение вплоть до 2017 г. на 0,7%. В 2018 г. и 2020 г. темпы снизились особенно, даже не достигнув показателей прошедших периодов (рис. 2).

По данным выборочного обследования домашних хозяйств за 2020-2021 годы, проводимый Госкомстатом РУз показал, что среди лиц в возрасте 25 - 49 лет (с детьми в возрасте до 3 лет) коэффициент занятости среди мужчин 91,4%, а среди женщин 49,4%. Из всего населения в трудоспособном возрасте не занято около 6% мужчин и 50,6% женщин.

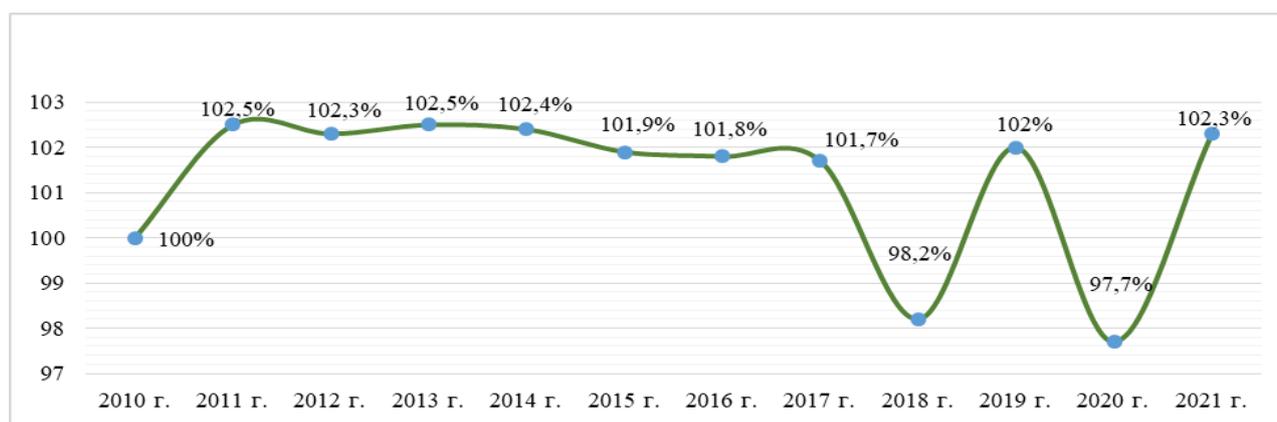


Рис. 2. Годовые темпы роста / снижения численности занятого населения, в % к предыдущему периоду

Источник: разработан по данным Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан.

Отмеченные изменения в экономических отношениях объективно обуславливают поиск новых, мобильных инструментов рынка труда. В условиях экономического спада, связанного с пандемией COVID-19, вопросы управления занятостью приобретают особую остроту и актуальность, как с позиции поддержания занятости в экономической системе в целом, так и с позиции выработки практических рекомендаций для субъектов хозяйствования, перед которыми стоят вполне реальные задачи сохранения бизнеса, персонала, организации работы в новых реалиях. В этом контексте использование гибких форм занятости позволяет оптимизировать процессы занятости в непростых экономических условиях. Более того, события, происходящие на фоне пандемии COVID-19, обострили вопросы социальной защиты, особенно по отношению к лицам, не имевшим статуса занятых или зарегистрированным в качестве официальных безработных.

Как показывает европейский опыт, рост различных типов нестандартных контрактов в сфере занятости приводит к более глубокому разделению на рынках труда между хорошо защищенными работниками и работниками с ограниченным доступом к социальной защите и правам на трудоустройство.

Это особенно относится к растущему числу лиц, работающих по принципу «сложная нестандартная занятость» с сочетанием нестандартных рабочих статусов: например, временный и неполный рабочий день, самозанятость и неполный рабочий день.

Некоторые из эффектов и воздействий глобальных изменений, по отдельности или в комбинации, приводят к повышению гибкости на рынке труда. Это относится к гибкости как с точки зрения работодателей, так и работников. По крайней мере, некоторые работники все чаще ищут работу, которая лучше сочетается с их социальными и общественными обязанностями или деятельностью, а работодателям требуются трудовые ресурсы, которые можно использовать более гибко, как того требует бизнес в условиях спада, нестабильности либо в период структурных перестроек. В этом контексте

гибкость на рынке труда может рассматриваться как нейтральная концепция, ни позитивная, ни негативная сама по себе, для работодателей и работников. Однако оперативное внедрение гибких форм занятости может привести к неравномерным последствиям для вовлеченных сторон в зависимости от внешних условий, институциональных и нормативных границ и индивидуальных ситуаций.

С точки зрения рынка труда важно обеспечить беспроигрышную ситуацию для работодателей и работников посредством активизации тенденций гибкого подхода. Гибкость при найме на работу может быть обусловлена рядом различных факторов со стороны работодателя и работника и может относиться к числовому (количество работников или рабочее время), пространственному (местоположение выполнения работы) или функциональному (способность выполнять различные задачи на рабочем месте) аспектам. В зависимости от конкретной формы, гибкость на рынке труда может быть позитивной как для работодателей, так и для работников, но также может иметь негативные последствия. Оценка воздействия гибкости зависит не только от точки зрения наблюдателей, но и от того, является ли такая гибкость добровольной, и от достигнутого баланса между гибкостью и безопасностью.

Говоря о гибкости и иногда связанном увеличении нестандартной занятости, важно иметь в виду, что не существует общепризнанного определения понятия «нестандартная занятость». Термины «стандартная» и «нестандартная занятость» часто используются для различия между «основной», которая считается занятостью на условиях полной занятости по бессрочному контракту, и другими типами контрактов, которые отличаются от этой нормы.

При рассмотрении стандартных трудовых отношений в качестве критерия «качественной занятости» необходимо учитывать не только то, что стандарты защиты и представительства, связанные с этой моделью, отличаются от страны к стране, но и то, что в ряде случаев «бессрочная» занятость уступила место трудовым контрактам с оговоренным периодом занятости.

Одним из острых вопросов является продолжительность рабочего периода при реализации гибких форм занятости, которые относятся к такому виду трудовой активности, как самозанятость.

Длительное рабочее время наиболее распространено среди самозанятых людей, особенно тех, чьи рабочие места предполагают пространственную гибкость, то есть удаленную работу с сильной зависимостью от современных информационных и коммуникационных технологий. Было установлено, что длительное рабочее время провоцирует проблемы со здоровьем, включая беспокойство, депрессию, нарушения сна и ишемическую болезнь сердца. Люди, регулярно работающие в течение продолжительного времени, в четыре раза реже сообщают о хорошем балансе между рабочим временем и семейными, социальными обязательствами.

При всех своих положительных чертах гибкие формы занятости сопряжены со следующими негативными аспектами, требующими учета при реализации мер управления занятостью:

1. Несоответствия между желаемым и фактическим рабочим временем возникают из-за продолжительности вынужденной работы с неполным рабочим днем, увеличения количества часов с неполной занятостью и трудностей, связанных с новыми технологиями.

2. Необходимо обеспечить равенство для работников с точки зрения условий труда, доступа к профессиональной подготовке и перспективам карьерного роста, а также социальным гарантиям.

3. Поддержка должна предоставляться тем, кто работает по контракту с ограниченным количеством часов, и тем, кто не может увеличить свое время, чтобы обеспечить минимальный прожиточный уровень.

4. Появление большего числа случайных видов занятости приводит к необходимости повысить предсказуемость рабочего времени и графика.

Складывающаяся в настоящее время экономическая ситуация, вызванная пандемией COVID-19, требует не только актуализации накопленного опыта регулирования рынка труда в условиях кризиса, но и поиска новых подходов по управлению занятостью в тех секторах, которые в наибольшей степени затронуты процессами замораживания экономической активности.

Как правило, наиболее уязвимая группа в рецессии состоит из тех, кто имеет наименьший опыт работы на рынке труда. Соответственно, последствия кризиса для рынка труда наиболее остро проявятся на молодежном сегменте рынка труда.

Использованная литература:

Закон Республики Узбекистан "О занятости населения" N ЗРУ-642 от 20.10.2020 г. <http://lex.uz>

Приложение к Указу Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» «Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах». Lex.uz

Мирзиёев Ш.М. Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису» 29.12.2020. <https://president.uz/ru/4049>.

Абдурахманов К.Х., Кудбиев Ш.Д. Рынок труда: Формирование и регулирование. Монография. – Т.: 2019. – 200 с.

Abdurakhmanova G.K., Gaibnazarov Sh.G., Shayusupova N.T. Creating a system of control over compliance with decent work principles of the Republic of Uzbekistan, *International Journal of Advanced Science and Technology*, № 9 2020, pp. 6401-6408.

Abdurakhmanova G.K., Gaibnazarov Sh.G., Shayusupova N.T. Methodical Aspects of Establishing a Control System over Compliance with Principles of Decent Work and Social Security in Textile Enterprises, *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, № 5 2020, pp. 562-574.

<https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market> Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике.

Avazov N.R., Rakhmanova N.T., Kakhramonov J.B., Azimova N.N., Muratova M.N. (2021). ENSURING MACROECONOMIC STABILITY AND INCREASING