

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки 38.03.01 Экономика

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

<b>Тема работы</b>
<b>Нестандартная занятость на рынке труда Узбекистана</b>

УДК 331.548.024.54(575)

Студент

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Д-3Б7Б	Турсунова Мухлисабону Сирожиддин кизи		

Руководитель

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
доцент	Аникина Екатерина Алексеевна	канд. экон. наук, доцент		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
доцент	Черепанова Наталья Владимировна	канд. филос. наук		

Нормоконтроль

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
программист	Долматова Анна Валерьевна			

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

<b>Руководитель ООП</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Экономика	Ермушко Жанна Александровна	канд. экон. наук, доцент		

**Планируемые результаты освоения ООП  
38.03.01 Экономика**

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>
<b>Универсальные компетенции</b>	
УК(У)–1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК(У)–2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК(У)–3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК(У)–4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (–ых) языке
УК(У)–5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально–историческом, этическом и философском контекстах
УК(У)–6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК(У)–7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК(У)–8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>	
ОПК(У)–1	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно – коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК(У)–2	Способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
ОПК(У)–3	Способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
ОПК(У)–4	Способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
<b>Профессиональные компетенции</b>	
ПК(У)–1	Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)–2	Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)–3	Способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
ПК(У)–4	Способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты

ПК(У)–5	Способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т. д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК(У)–6	Способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально–экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально–экономических показателей
ПК(У)–7	Способен используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
ПК(У)–8	Способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
<b>Дополнительные профессиональные компетенции университета</b>	
ДПК(У)–1	Способен осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель ООП Экономика  
\_\_\_\_\_ Ж.А. Ермушко  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

### ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

**бакалаврской работы**

Студенту:

Группа	ФИО
Д-ЗБ7Б	Турсуновой Мухлисабону Сирожиддин кизи

Тема работы:

<b>Нестандартная занятость на рынке труда Узбекистана</b>	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№ 25-72/с от 25.01.2022 г.

Срок сдачи студентом выполненной работы:	16.06.2022 г.
--	---------------

### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<b>Исходные данные к работе</b>	Аналитические доклады, нормативные документы и официальная статистика по проблемам занятости населения в Узбекистане
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	Особенности и тенденции развития рынка труда в Узбекистане; Занятость и безработица на рынке труда Республики Узбекистан; Современная государственная политика занятости в Узбекистане; Нестандартная занятость на рынке труда Республики Узбекистан; Масштабы и структура нестандартной занятости в Узбекистане; Предложения и рекомендации по развитию и использованию нестандартных форм занятости в условиях рынка труда Республики Узбекистан (на примере онлайн продаж в Интернете)

<b>Перечень графического материала</b>	Соотношение спроса и предложения на рынке труда Узбекистана; Сравнительная характеристика стандартной и отдельных видов нестандартной занятости; Категории занятых в неформальном секторе, в том числе по типам занятости
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b>	
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>
Социальная ответственность предприятия	Черепанова Н.В.

<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b>	10.01.2022 г.
---	---------------

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент ШИП	Аникина Екатерина Алексеевна	канд. экон. наук, доцент		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б7Б	Турсунова Мухлисабону Сирожиддин кизи		

## **Реферат**

Выпускная квалификационная работа содержит 77 страниц, 12 рисунков, 4 таблицы, 42 использованных источников, 1 приложение.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, безработица, работники-мигранты, нестандартная занятость, неформальный сектор экономики, дистанционный работник.

Объектом исследования в данной работе является рынок труда Республики Узбекистан.

Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка предложений и рекомендаций по развитию и использованию нестандартных форм занятости в условиях рынка труда Республики Узбекистан (на примере онлайн продаж в Интернете).

В процессе выполнения работы рассматривались тенденции развития рынка труда в Республике Узбекистан, в том числе современная государственная политика занятости страны. Также была выполнена оценка масштабов и структура нестандартной занятости в Узбекистане.

В результате выполнения были предложены рекомендации по использованию нестандартных форм занятости (на примере онлайн продаж в Интернете).

## Оглавление

Введение.....	8
1 Общая характеристика рынка труда в Узбекистане.....	11
1.1 Особенности и тенденции развития рынка труда в Узбекистане .....	11
1.2 Занятость и безработица на рынке труда Республики Узбекистан ...	19
1.3 Современная государственная политика занятости в Узбекистане ..	26
2. Нестандартная занятость на рынке труда Республики Узбекистан.....	38
2.1 Понятие, сущность и формы нестандартной занятости.....	38
2.2 Масштабы и структура нестандартной занятости в Узбекистане .....	47
2.3 Предложения и рекомендации по развитию и использованию нестандартных форм занятости в условиях рынка труда Республики Узбекистан (на примере онлайн продаж в Интернете).....	54
3 Социальная ответственность в ООО «Faberlic».....	62
Заключение .....	67
Список использованных источников .....	70
Приложение А. Характеристика современных НФЗ по признакам занятости	76

## **Введение**

Повышение уровня жизни и занятости населения остается одной из наиболее актуальных проблем в условиях глобализации и развития цифровой экономики в мировой экономике. В данных условиях имеет важную значимость достижение оптимального баланса между работой и личной жизнью. Согласно статистике, в 2020 г. в неформальной экономике занято свыше 2 млрд (62% занятых) работников в мире, и поэтому они ограничены в трудовых правах и не имеют доступа к социальной защите. Внедрение и формализация современных форм занятости (в том числе нестандартных) приобретает особое значение в данных условиях в результате трансформации рынка труда.

Быстрые темпы роста процесса цифровизации в мире повышают значимость научных исследований в области эффективного развития рынка труда, особенно рынка интеллектуального труда. В связи с этим, такие научные направления, как повышение мобильности рабочей силы, внедрение современных форм занятости, развитие современной инфраструктуры рынка труда, формирование адресных государственных заказов на создание рабочих мест с учетом потребностей рынка труда и социально-демографических групп, расширение современных форм занятости.

В условиях построения нового Узбекистана особое внимание уделяется вопросам развития цифровой экономики, повышения уровня занятости населения и внедрения современных форм эффективного использования трудовых ресурсов, а также распределения рабочей силы по отраслям и сферам экономики, повышения трудового потенциала, совершенствования качественного состава трудовых ресурсов, изменениям в структуре занятости, повышения мобильности рабочей силы, продолжительности и дифференциации рабочего времени. Важно углубление исследований по внедрению современных форм занятости на рынке труда, оценке характеристики и динамики занятости, углублению исследований

нестандартной занятости на рынке труда и регулирования занятости. Указанное предопределяет актуальность темы данной работы.

Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка предложений и рекомендаций по развитию и использованию нестандартных форм занятости в условиях рынка труда Республики Узбекистан (на примере онлайн продаж в Интернете).

В соответствии с поставленной целью можно определить следующие задачи:

- рассмотреть рынок труда Республики Узбекистан, дать основные характеристики занятости и безработице;
- выявить сущность нестандартной занятости на рынке труда Узбекистана;
- исследовать особенности законодательства в сфере нестандартной занятости;
- рассмотреть бизнес онлайн продаж в Интернете, как форму нестандартной занятости;
- сформулировать предложения по развитию нестандартных форм занятости в условиях рынка труда Республики Узбекистан.

Объектом исследования в данной работе является рынок труда Республики Узбекистан. Предметом – нестандартная занятость и бизнес онлайн продаж в Интернете как вид нестандартной занятости.

При выполнении работы будут использованы следующие методы исследования: теоретическое обобщение, анализ, синтез, сравнение.

Значительный вклад в разработку понятийного аппарата нестандартной занятости внесли следующие авторы: Шипов А.В., Комарова Т.А., Гимпельсон В., Капелюшников Р., Притворова Т.П., Пестунова Г.Б., Бектлеева Д.Е. и другие.

Особенности развития рынка труда Республики Узбекистан представлены в работах следующих авторов: Абдурахманова К.Х., Имомова В.А., Машхуры Э.О., Мирзахалиловой Д.М., Саидовой М.Х. Существование

неформальной занятости как основной формы нестандартной в Республике Узбекистан рассматривалось следующими авторами: Файзуллаевым Н.Б., Дусматовым С.М., Тагаевым Б.Э., Шакировым Ю.С.

Поставленная цель и задачи определили структуру работы. Она состоит из введения, трех глав, заключения.

Практическая значимость данной работы состоит в том, что рекомендации по использованию нестандартных форм занятости в условиях рынка труда Республики Узбекистан призваны обозначить для ООО «Faberlic» направления повышения эффективности управления персоналом.

# 1 Общая характеристика рынка труда в Узбекистане

## 1.1 Особенности и тенденции развития рынка труда в Узбекистане

Узбекистан обладает значительными и конкурентоспособными трудовыми ресурсами. Численность населения страны увеличилась с 26 млн человек на начало 2005 г. до 34,6 млн человек на начало 2021 г. Объем трудовых ресурсов в 2020 г. составил 19,1 млн. человек (19,3 млн человек в 2021 г.), а экономически активного населения – 14,8 млн. человек. Это эквивалентно 16% рабочей силы ЕАЭС, которую ЕЭК оценивала в 93,6 млн. человек в 2019 г. [1].

Отметим, что ожидается рост общей численности населения и населения трудоспособного возраста до 2045 г. (рисунок 1).

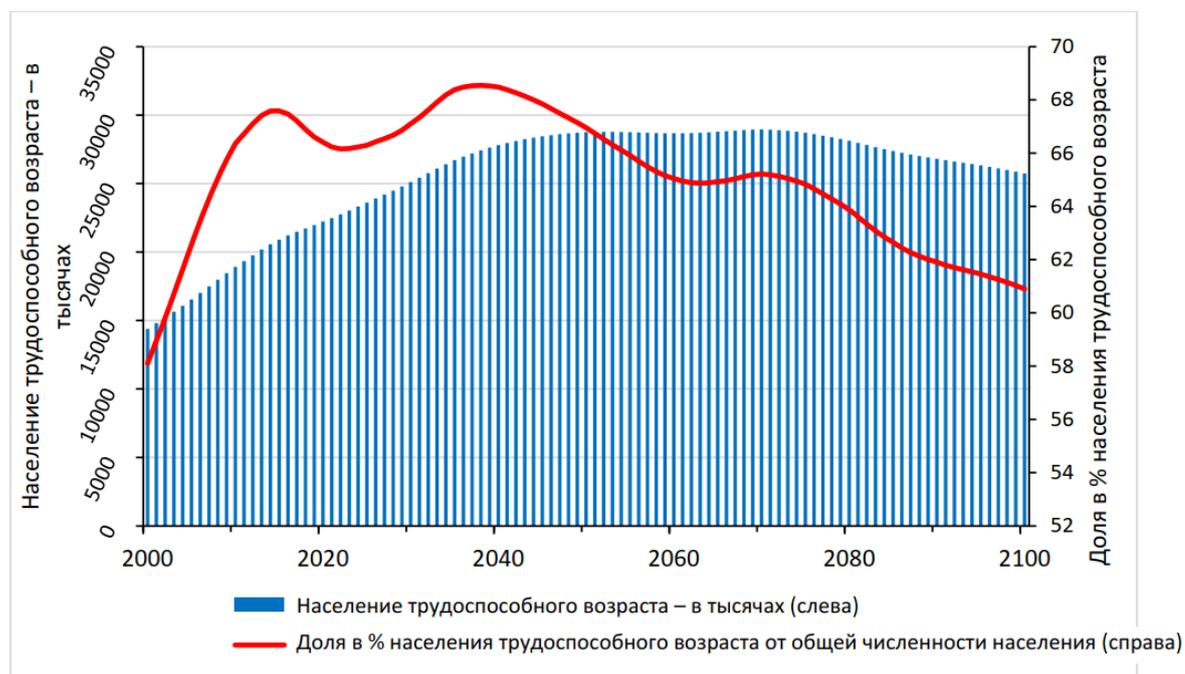


Рисунок 1 – Численность населения Республики Узбекистан (факт и прогноз ООН) [2]

Доля населения моложе 25 лет составляет 45%, 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 г. [2]. 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.

Рост реального валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения в стране составлял в среднем 5% 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 г. и упали примерно до 243 000 в период с 2017 по 2019 г., что позволяет обеспечивать работой намного меньше, чем полмиллиона новых участников рынка труда в год [2]. Большинство таких рабочих мест являются неофициальными и представлены в секторах с более низким уровнем производительности, таких как сельское хозяйство, строительство и производство.

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

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) [2]. В частности, 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.

В Узбекистане действуют национальные нормативно-правовые акты, регулирующие минимальную заработную плату; ратифицированы соответствующие конвенции МОТ. В соответствии с Постановлением Президента №4938 от 30 декабря 2020 г. [3], размер минимальной заработной платы повышен в 1.1 раз и по состоянию на 1 февраля 2021 г. составляет 747 300 сум (около 71 доллара США). Однако для сезонных работников и поденщиков минимальная заработная плата (минимальная оплата за час работы) не устанавливается. При этом для Узбекистана характерны значительные масштабы низкооплачиваемой занятости и работающих бедных, особенно в сельском хозяйстве, где также высока доля неформальной и сезонной занятости. Это связано со слабым соблюдением законодательства о минимальной заработной плате, которое в основном ограничивается государственным сектором, и тем фактом, что минимальная заработная плата не соответствует прожиточному минимуму [4, с. 25].

В частном секторе 61% работающих женщин и 73% работающих мужчин не охвачены системой социального страхования. Половина занятых мужчин и 35% работающих женщин приходилась на предприятия, на которых работало не более пяти человек. На небольших частных предприятиях, где работает не более 5 человек, 80% работающих женщин и 87% работающих мужчин не охвачены системой социального страхования. Если учитывать трудовых мигрантов за рубежом, то размер неформальной занятости составил 58% в 2019 г. Без трудовых мигрантов показатель падает до 39,7% (5,37 миллионов) [5, с. 406].

Узбекистан довольно успешно продвигается в решении вопросов интеграции интересов лиц с ограниченными возможностями на рынке труда. 15 октября 2020 г. Президент Республики Узбекистан подписал Закон «О правах лиц с инвалидностью» № за №ЗРУ-641 [6], который включает в себя международные стандарты и требования Конвенции ООН о правах инвалидов [7].

Хотя существуют некоторые стимулы для работающих лиц с ограниченными возможностями (например, квоты, право на заработную плату за полный рабочий день при работе неполный рабочий день, расширенный ежегодный отпуск), в действительности эти стимулы лишают работодателей мотивации нанимать их из-за связанного с этим бременем. По оценке совместной группы агентств ООН, трудоустроены только 5% лиц с ограниченными возможностями в трудоспособном возрасте; у них в 4 раза меньше шансов найти работу, чем у лиц без инвалидности [8].

Особенность рынка труда в стране является то, что 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% 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 [9, с. 54].

Актуальной проблемой для Узбекистана является нехватка рабочих мест. Уровень безработицы в стране в 2020 г. увеличился до 10,5% – с 9% в 2019 г. Среди молодежи в возрасте 16–30 лет данный показатель достиг 17,1%, а среди женщин – 14,7%. Численность нуждающихся в трудоустройстве превысила 1,6 млн человек. Нехватка рабочих мест внутри страны вынуждает граждан Узбекистана трудоустраиваться за рубежом. В 2020 г. из государства выехало около 1,9 млн человек – 14,5% занятых в экономике. Агентство по внешней миграции Узбекистана оценивало количество рабочих-мигрантов от 2,6 до 3 млн в 2019 г. [1].

Узбекистан – один из крупнейших доноров трудовых ресурсов и получателей денежных переводов в регионе СНГ. По данным Статкомитета СНГ, число трудовых мигрантов из Узбекистана, прибывших в страны ЕАЭС за 2019 г., составляло: в России – 1 039 160, в Казахстане – 2 903, в Беларуси – 1 345 человек. Однако в реальности (с учетом незарегистрированной трудовой миграции) количество граждан Узбекистана, прибывших на территорию стран – членов ЕАЭС, может в разы превышать официально опубликованные цифры [10, с. 77].

Основная масса трудовых мигрантов представлена людьми в возрасте 25-34 лет, при этом, значительное большинство мигрантов (около 90%) являются мужчинами. Женщины, составляющие остальные 10% мигрантов, мигрируют практически исключительно в Турцию, 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, в некоторых случаях 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 доля мигрантов из сельских и пригородных районов выше, чем из городов.

Около 60% мигрантов имеют профессиональное образование, 30% мигрантов имеют полное среднее образование и менее 4% имеют высшее образование (по сравнению с 45, 30 и 11 % среди не мигрантов, соответственно). Частота случаев миграции среди людей трудоспособного возраста с дипломом о профессиональном образовании составляет 7,7% по сравнению с 2% среди их сверстников с высшим образованием [2].

Доля трудовой миграции, организованной через официальные государственные каналы оценивается на уровне 6% 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 % в период с мая по август 2020 г.. Доля мигрантов с неофициальной занятостью выше в Казахстане и Республике Корея (81,5 и 66 %, 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 г., очевидно, из-за карантинных мер, связанных с COVID-19. При этом около 90% мигрантов в России, Казахстане и Турции сообщали о том, что имеют работу [2].

Пандемия коронавирусной инфекции серьезным образом повлияла на миграционные потоки в Узбекистане. По информации Министерства

занятости и трудовых отношений республики, почти полмиллиона граждан Узбекистана, находившихся в трудовой миграции за рубежом, вернулись на родину из-за пандемии COVID-19.

К концу 2020 г. по мере снятия эпидемиологических ограничений наибольшим интересантом (среди всех стран – членов ЕАЭС) в привлечении трудовых мигрантов являлась Россия. Дополнительные потребности России в рабочей силе оценивались в 0,6–1,4 млн человек, преимущественно в отраслях, традиционно ориентированных на иностранную рабочую силу и малопривлекательных для самих россиян (строительство, курьерская доставка, фасовка товаров и тому подобные). Потенциально дефицит рабочей силы в России может быть восполнен трудовыми мигрантами из Узбекистана [1].

Рынок труда республики является одновременно драйвером и риском для экономического развития страны. Относительно низкий коэффициент участия экономически активного населения в рабочей силе в Узбекистане – один из основных рисков для будущего экономического роста. В экономике республики создается в среднем около 280 тыс. новых рабочих мест в год (в чистом выражении), можно сравнить с 600 тыс. рабочих мест, необходимых ежегодно только по демографическим причинам [11, с. 30].

Основным экономическим вызовом для Узбекистана на сегодня выступает создание новых высокопроизводительных рабочих мест. Однако ввиду слабого развития частного сектора темпы создания дополнительных рабочих мест отстают от предложения на рынке труда. «Узбекистанскую модель» экономического развития можно описать как рост без создания достаточного количества эффективных рабочих мест.

Наряду с наметившимися позитивными изменениями на рынке труда и в динамике занятости населения, в этой сфере в условиях нарастания неустойчивости занятости в цифровой экономике, как об этом свидетельствуют международные и российские исследования будущего сферы труда, четко тестируется ряд следующих проблемных зон:

– высокая капиталоемкость экономического роста, обусловленная приоритетным развитием топливно-сырьевых отраслей экономики республики при низкой динамике создания новых рабочих мест;

– низкая динамика создания новых рабочих мест: в Узбекистане – в 2015 г. этот показатель составил 1,6%, что на порядок ниже, чем в развитых странах, а с учётом ликвидированных (заменённых) в этот период рабочих мест он равен лишь 0,6%;

– наличие высокой трудовой (в том числе, маятниковой) миграции при малой мобильности постоянного населения республики расширяет сферы неформальной занятости (по найму), теневой экономики и объёмы упущенных налоговых сборов в бюджет;

– слабое взаимодействие образовательных учреждений и рынка труда порождает дисбаланс между структурой подготовки кадров и спросом на них, вследствие чего значительная часть молодежи трудоустраивается не в соответствии с полученными специальностями или втягивается в сферу теневой экономики;

– в условиях пандемии возврат работников-мигрантов из России и других стран существенно повысил напряженность на сужающемся вследствие ограничения международных контактов, локдаунов, банкротств бизнес-структур, в частности, в туристической индустрии рынке труда [12, с. 161].

В силу этого для Республики Узбекистан, с учетом региональных особенностей, актуальные следующие направления развития рынка труда:

– повышение конкурентоспособности внутреннего рынка труда и мобильности рабочей силы на внутрорегиональном уровне, а также более тесная интеграция рынка труда с образовательной сферой;

– интеграция в мировой рынок труда и снижение входных барьеров на трансрегиональных и зарубежных рынках труда.

В 2020-2030-е гг. демографический фактор будет благоприятствовать экономическому росту Узбекистана. Резкое снижение смертности наряду с

ростом рождаемости в стране привели к тому, что доля трудоспособного населения Узбекистана в общей численности населения начала быстро расти с конца 1990-х гг., формируя предпосылки для потенциального роста экономики. По оценкам ООН, около 70% всего населения Узбекистана войдет в когорту трудоспособного до 2040 г. Во время этого «демографического окна» доля трудоспособного населения (рабочей силы) в общей численности населения страны достигнет своего максимального уровня. Обилие трудовых ресурсов и низкий уровень оплаты труда повышают привлекательность инвестиций в трудоемкие отрасли экономики Узбекистана.

## 1.2 Занятость и безработица на рынке труда Республики Узбекистан

Объем трудовых ресурсов Республики Узбекистан ежегодно увеличивался в 2000-2021 гг. и составил в 2021 г. 19345 тыс. чел. Их структура показана на рисунке 2.



Рисунок 2 – Структура трудовых ресурсов Республики Узбекистан в 2021 г.  
(тыс. чел.; %) [13]

В структуре трудовых ресурсов Республики Узбекистан в 2021 г. наибольший удельный вес приходился на занятых в официальном секторе экономики (32%), однако также крайне высока доля занятых в неофициальном секторе (30%), доля выехавших на работу за пределы республики составила 8%. Таким образом, занятости населения страны свойственна значительная роль неформального сектора, а также работа за рубежом. Причем важность трудовой миграции настолько значима, что на сайте Министерства труда и занятости Республики Узбекистан присутствует специальный раздел, посвященный работе в Южной Корее.

Несмотря на то, что численность женского и мужского населения в Узбекистане приблизительно одинакова, уровень участия мужчин в составе рабочей силы более высокий (рисунок 3).

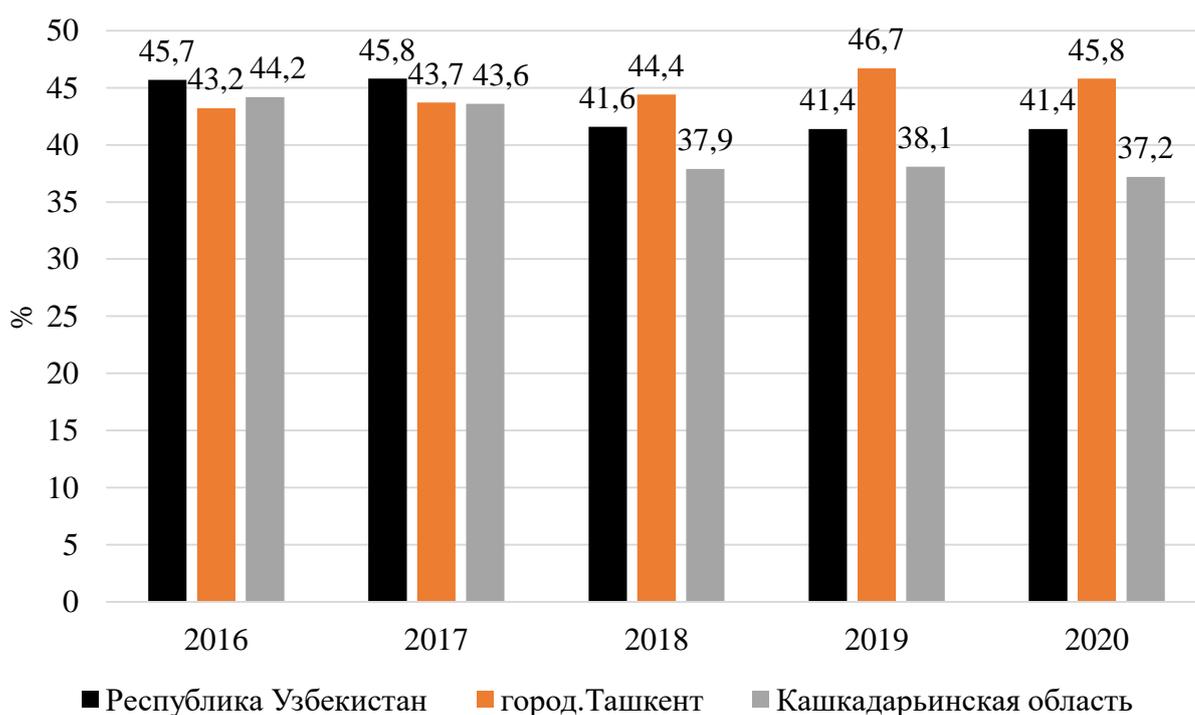


Рисунок 3 – Доля женщин от общего числа занятых [14]

В рассматриваемом периоде с 2018 г. наблюдается заметное снижение доли женщин в составе занятых в среднем по Республике Узбекистан. В тоже время в столице (г. Ташкент), напротив, в 2018-2019 гг. наблюдается рост доли женщин в составе занятых. Обратная ситуация регистрируется в

Кашкадарьинской области (для нее свойственен избыток рабочей силы и соответственно более высокий уровень безработицы по сравнению с прочими регионами), в которой доля женщин в 2021 г. значительно снизилась по сравнению с 2016 г. и составила 37,2% (минимальный показатель по сравнению с прочими регионами страны).

В 2018 г. 60% мужчин и женщин в трудоспособном возрасте были заняты. Более 90% лиц, занятых неоплачиваемой работой по уходу были женщинами, тогда как 67% занятых были мужчинами. В 2018 г. доля женщин составила 48,2% в общей численности трудоспособного населения, а их доля в структуре занятых только 45,8%<sup>18</sup>. В 2018 г. женщины занимали 27% руководящих должностей, не считая малых и микропредприятий, без каких-либо значительных изменений за более чем десятилетие [15, с. 85].

Сохраняющиеся гендерные стереотипы определяют неравномерное распределение мужчин и женщин среди занятых по отраслям, что также порождает дисбаланс в уровне заработных плат. Существующее законодательство, в частности трудовое, не гарантирует равную оплату за одинаковый труд. Согласно официальной статистике, в 2018 г. заработная плата женщин была на 38,6% меньше, чем у мужчин. Женщины в основном заняты в социальных секторах (здравоохранение, социальные услуги, индустрия гостеприимства), где зарплаты ниже. Мужчины преобладают среди занятых в строительстве, промышленности, финансах и страховании, ИКТ, транспорте и логистике, где уровень зарплат выше. Женщины в сельской местности еще более ограничены в возможностях и часто заняты низко производительным трудом в сельском хозяйстве и домашним трудом.

Дом представляется основным местом работы для женщин, как оплачиваемой, так и неоплачиваемой. В 2018 г. около 57% женщин-предпринимателей работали из дома по сравнению с 40% мужчин-предпринимателей. Каждая четвертая из работающих женщин занята неполный рабочий день в сравнении с каждым пятым работающим мужчиной.

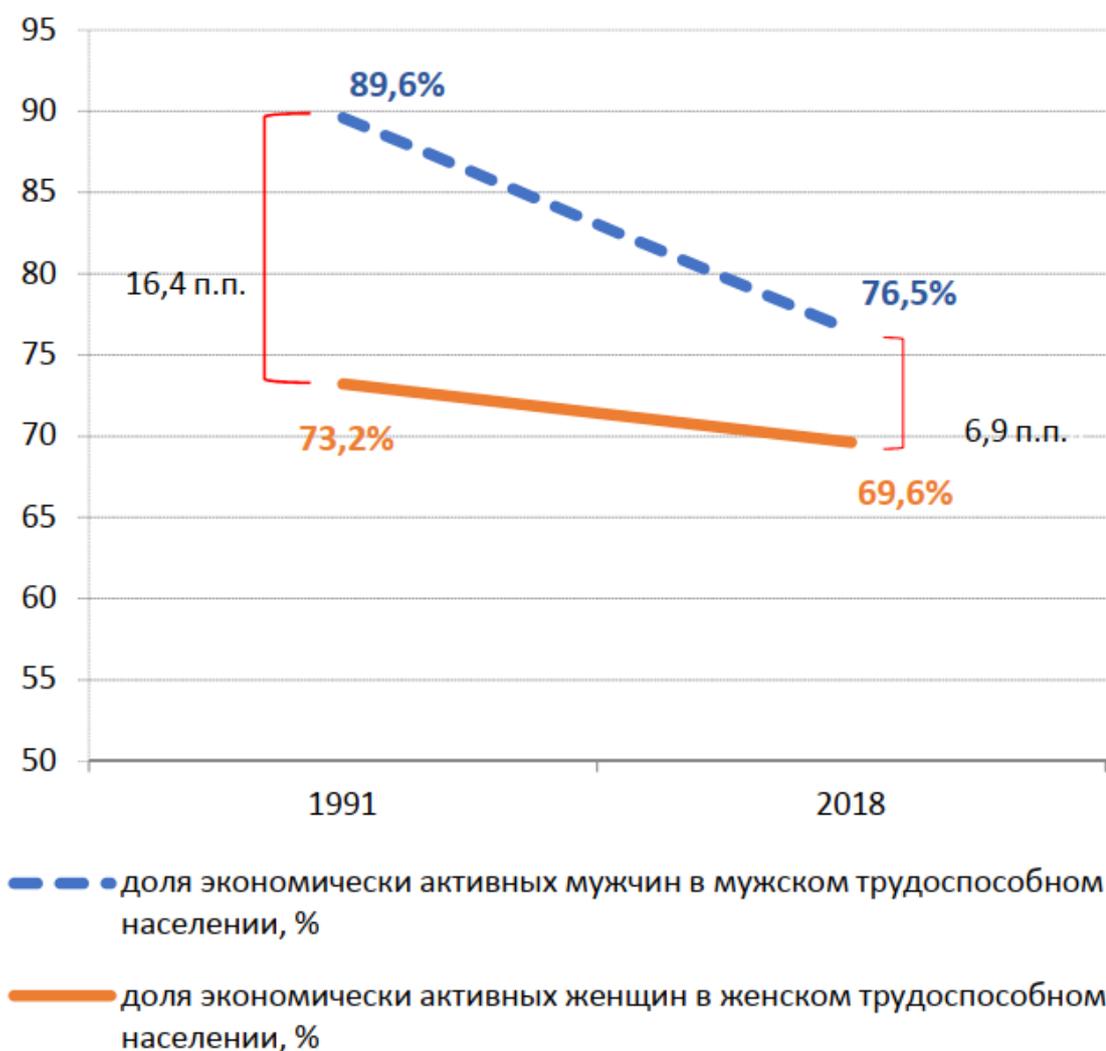


Рисунок 4 – Гендерное различие в уровне экономической активности, 1991-2018 гг. [16]

Если рассматривать изменение гендерного различия в уровне экономической активности (рисунок 4), то видно, что уровень экономической активности женщин по сравнению с 1991 г. снизился, однако меньше, чем уровень экономической активности мужчин. Соответственно, произошло снижение гендерного различия касательно уровня экономической активности. Однако негативным фактором является то, что произошло оно за счет снижения экономической активности мужчин.

Значимой проблемой рынка труда Республики Узбекистана является безработица, динамика официального уровня которой показана на рисунке 5.

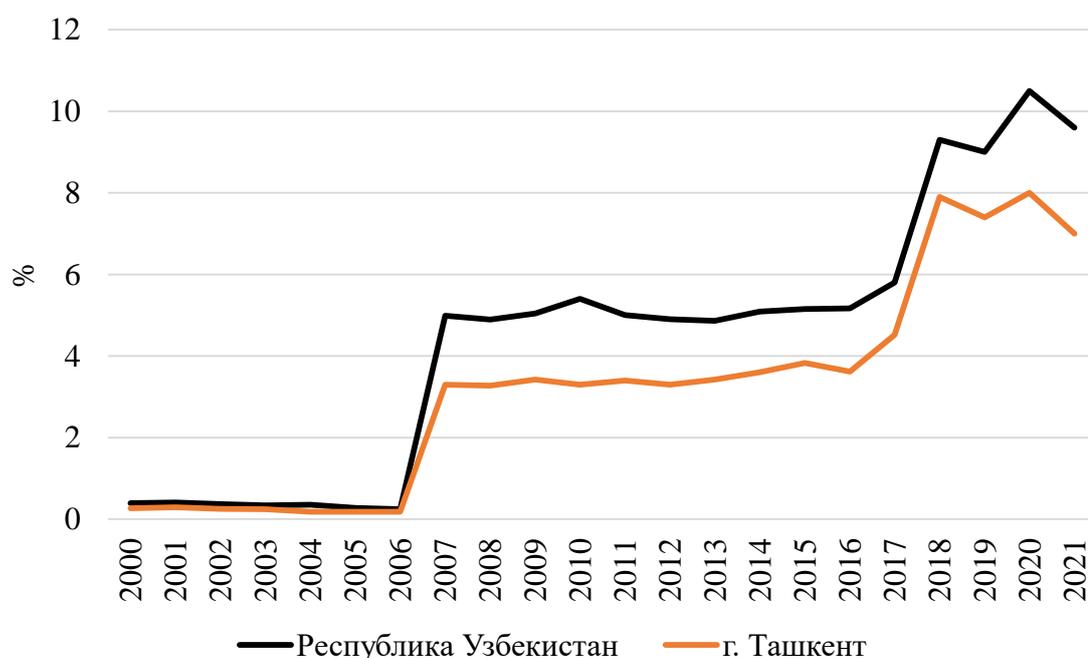


Рисунок 5 – Динамика уровня безработицы в Республике Узбекистана [17]

Следует отметить, что столь резкие изменения уровня безработицы в стране обусловлены изменением методики его определения. В 2000-2006 гг. учитывались безработные, зарегистрированные в органах по труду, а уровень безработицы колебался в пределах 0,2-0,4%. В 2007-2017 г. учитывалось незанятое население, нуждающееся в трудоустройстве, а уровень безработицы колебался в пределах 4,8-5,3%. С 2018 г. обновленная методика обследования незанятых лиц, ПКМ «О совершенствовании методики определения численности населения, нуждающегося в трудоустройстве, включая методику обследования домохозяйств по вопросам занятости, а также разработки баланса трудовых ресурсов, занятости и трудоустройства населения» № 1011 от 22 декабря 2017 г. [18].

Таким образом, если рассматривать сопоставимые данные (период с 2028 по 2019 гг.), то виден рост уровня безработицы в 2021 г. (до 10,5% в Республике Узбекистан и до 8,0% в г. Ташкент) вследствие пандемийных ограничений. Затем в 2021 г. произошло снижение уровня безработицы (до 9,6% в среднем по стране и до 7,0% в г. Ташкент). Следует также отметить,

что в столице уровень безработицы в рассматриваемом периоде (2000-2021 гг.) был всегда ниже, чем в среднем по стране.

Уровень безработицы в Узбекистане сложно контролировать полноценно, ведь расширяется сфера неформального трудоустройства. В ней сейчас занято почти 8 млн. узбеков, которые, главным образом, принимаются на сезонные и временные работы.

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).<sup>3</sup> Ожидается, что население трудоспособного возраста в ближайшие десять лет увеличится на 12%, заняв третье место по росту населения в регионе ЕЦА после Таджикистана и Кыргызстана. В 2020 г. примерно 535 000 молодых людей окончили профессиональные колледжи и высшие учебные заведения и искали возможности для первого трудоустройства. Соответственно, для Республики Узбекистан в настоящее время крайне значимой проблемой является безработица среди молодежи.

Среди молодёжи от 16 до 25 лет уровень безработицы достиг 17,1%, а у потенциальных работников до 30 лет этот показатель составил 15,1%. Довольно высокая доля неработающих среди женщин. В начале 2021 г. в стране не работали почти 14,7% женщин [2].

Трудоустройство населения является острым вопросом не только для молодежи с низким уровнем образования, но также и для молодых людей с высоким показателем образования. Высокий показатель нетрудоустроенности среди высокообразованной городской молодежи свидетельствует о том, что большая часть молодежи в Узбекистане оказывается часто вовлеченной в неформальную занятость с низкими доходами [19, с. 44].

Ключевые причины низкого трудоустройства среди молодежи представлены на рисунке 6.

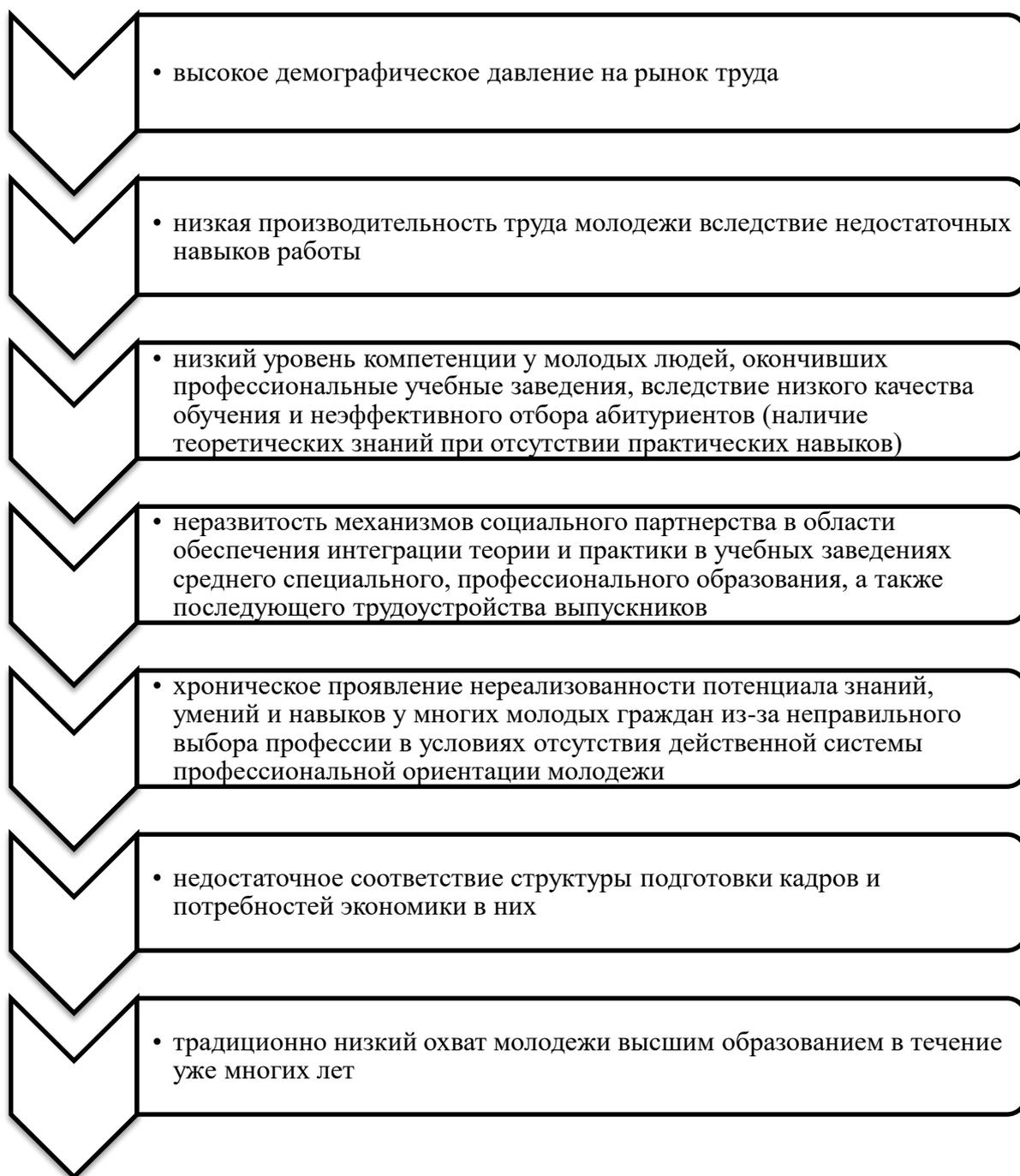


Рисунок 6 – Причины безработицы молодежи в Республике Узбекистан

[19, с. 45]

Недостаточное использование человеческого капитала среди молодежи может стать препятствием на пути экономических преобразований в Узбекистане. 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.

В долгосрочной перспективе есть возможности для улучшения мер политики в области трудоустройства населения для устранения некоторых из наиболее серьезных препятствий, включая качество профессионального образования и обучения, доступ к высшему образованию, значительные гендерные разрывы и ограничения возможностей реализации.

### **1.3 Современная государственная политика занятости в Узбекистане**

Политика государства по обеспечению трудоустройства населения Узбекистана, проблемы и индикаторы которого были определены еще в начале 90-х гг. прошлого века, давно стали не актуальными и не стали отвечать требованиям современности. В тот период, в начальном переходном этапе к рыночной экономике, главной целью государства было недопущение массовой безработицы и обеспечение занятостью работников, высвобождаемых из убыточных и обанкротившихся предприятий в стране с высоким уровнем социальной незащищённости.

Подавляющая часть (94-95%) экономически активного населения страны в течение последних двадцать лет была занята в экономике, причем значительная часть занятости приходилась на занятость в неформальном секторе экономики страны и внешнюю трудовую миграцию [19, с. 46].

Излагая по-другому, в результате обретения страной независимости, с начала 1990-х годов прошлого века и до сих пор, неформальная занятость и внешняя трудовая миграция позволяли удерживать общую безработицу на

уровне 4-5% и получать многим людям доходы, необходимые для выживания, улучшения условий жизни своих семей, что считалось главным для снижения социальной напряженности в обществе. На сегодняшний день Узбекистан достиг такого уровня, когда о республике можно говорить как о стране с быстро развивающимся социально-экономическим развитием.

Создание достойно оплачиваемых рабочих мест, искоренение принудительного и детского труда стали для Узбекистана актуальными. Правовой основой для проведения дальнейших кардинальных социально-экономических реформ в Республике Узбекистан послужила Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 гг., утвержденная Указом президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 г. № Уп-4849 [20]. Четвертое направление данной Стратегии [20] – «Развитие социальной сферы» – предусматривает в том числе реализацию мер по повышению занятости населения.

В целях реализации задач, определенных в Стратегии [20] действий, Указом президента Республики Узбекистан от 24 мая 2017 г. № Уп-5052 «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду» [21] было Министерство труда было преобразовано в Министерство занятости и трудовых отношений.

В рамках реформ 2018-2019 годов Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО) получило больше полномочий и ресурсов для решения задач в сфере труда, в том числе по реализации активных мер на рынке труда. МЗТО начало пересмотр системы стимулирования занятости, что включало реформирование территориальных Центров содействия занятости населения, создание Государственной трудовой инспекции и национальной системы оценки квалификаций. МЗТО также тестирует новые подходы к разработке, реализации и оценке программ занятости. Государственная инспекция труда была вновь создана при МЗТО в конце

2018 г. с расширенными функциями и полномочиями по надзору и содействию реализации прав работников [22, с. 24].

В период разгара карантина из-за введенных ограничительных мер Республика Узбекистан столкнулась с интенсивным ростом безработицы, в частности, в секторе малого и микробизнеса. Если большинство бюджетных организаций продолжили свою работу и сохранили рабочие места, то в секторе малого бизнеса 55%, а среди микрофирм 60% временно прекратили свою деятельность. Пандемия также затронула и неформальный сектор занятости, который сегодня составляет более 5,5 млн. человек, или около 42% от общего числа занятых в стране. Остро встала проблема уязвимых слоев населения, число которых увеличилось с введением карантинных мер, в частности, еще и за счет потери доходов самозанятого населения [23, с. 18].

Министерством занятости и трудовых отношений в 2020 г. проделана большая работа как по трудоустройству, так по оказанию социальных услуг и помощи более чем 1 млн. граждан. В январе-декабре 2020 г. в центры занятости за содействием в трудоустройстве обратилось свыше 1 миллиона человек. Были трудоустроены 362,8 тыс. граждан, 521, 7 тыс. человек (в том числе 278,5 тыс. женщин, 175,5 тыс. молодых людей) были задействованы в общественных работах, 89,7 тыс. безработных оказывалась материальная поддержка, выплачивались пособия по безработице [23, с. 19].

Поскольку ситуация уникальна сама по себе и с такими вызовами человечество еще не сталкивалось, Министерство разработало и внедрило новые инструменты для смягчения воздействия пандемии на рынок труда. Главная задача – добиться максимальной эффективности в использовании этих инструментов, касается ли это вопросов, связанных с удаленным графиком работы, организацией дополнительных выплат и др.

Новшеством, внедряемым с 2021 г., стала деятельность региональных моноцентров «Ишга мархамат», расположенных как в регионах, так и в г. Ташкенте, где можно приобрести профессиональные навыки по более чем 20 специальностям, а также Центров обучения трудовых мигрантов

строительным и другим востребованным специальностям. С января 2020 г. по май 2021 г. по направлениям органов труда прошли профессиональное обучение более 113 тыс. безработных. Из Государственного фонда содействия занятости выплачено стипендий и оплаты за обучение в размере 53,8 млрд. сумов, а также выделено субсидий работодателям в размере 11,5 млрд. сумов на повышение квалификации 4,8 тыс. работников [23, с. 20].

Из Государственного фонда занятости населения 7,4 тыс. безработных, желающих открыть свое дело, были предоставлены субсидии на государственную регистрацию, оплату страховых полисов по кредитам в размере 2,1 млрд. сумов, а также предоставлены субсидии работодателям в размере 1,4 млрд. сумов за трудоустройство 546 малообеспеченных лиц сверх квоты [23, с. 21].

Другое направление – это содействие занятости в аграрном секторе и на приусадебных участках: установка и оборудование теплиц, содействие в формировании уставных фондов сельхозкооперативов, приобретении саженцев и семян, поливного оборудования. Созданы 559 сельскохозяйственных и швейных кооперативов, к деятельности которых привлечены 27,6 тыс. безработных, выделены 59,7 млрд. сумов субсидий на возмещение доли членства в уставном фонде кооперативов. На освоение приусадебных участков 41,1 тыс. малообеспеченных семей, в первую очередь включенных в «Железную книгу» («Темир дафтар»), получили субсидии на сумму 133,2 млрд. сумов для строительства теплиц, закупку семян и саженцев, поливного оборудования.

За счет ресурсов Фонда общественных работ за период с января 2020 г по май 2021 г привлечены 592 тыс. человек. При этом пандемия, отразившаяся на сокращении рабочих мест в некоторых сферах, в то же время позволила привлечь часть незанятого населения к работе, связанной с противоинфекционными мероприятиями. Так, 14,3 тыс. человек приняли участие в дезинфекции махаллей, улиц, рынков и общественных мест, 9,3 тыс. – в контроле за соблюдением карантина, 6 тыс. – в уходе за одинокими

престарелыми, инвалидами и другими категориями лиц, нуждающимися в опеке и заботе, и т.д.

Несмотря на признание в последние годы серьезного прогресса в области защиты труда и прав работников в Узбекистане, в этой области все же встречаются случаи нарушений на местах. Данные проблемы особенно остро проявились в период пандемии, когда, к примеру, участились неправомерные увольнения, отказы от выплаты заработной платы и пособий по беременности и родам. Министерства занятости и трудовых отношений ориентировано на противостояние указанным проблемам, на предотвращение любых форм дискриминации на рынке труда, особенно по половому или возрастному признаку.

Так, в 2020 г. во время пандемии COVID-2019 Государственная трудовая инспекция рассмотрела 8,2 тыс. обращений граждан по вопросам нарушения трудового законодательства и дискриминации на рабочем месте, из них 3 тыс. обращений женщин. По итогам проверок восстановлены трудовые права 3,6 тыс. граждан, в том числе 1,2 тыс. женщин.

В связи с необходимостью срочного перевода работников на режим удаленной работы министерство внедрило «Положение о временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы» [24]. Приоритет на право работать удаленно предоставляется беременным женщинам, пожилым людям, инвалидам и работникам с хроническими заболеваниями. Работник обеспечивается необходимыми техническими средствами для связи с работодателем, сохраняется полный размер его заработной платы с учетом добровольного распределения рабочего времени, а также права на отпуск, получение пособия по временной нетрудоспособности и другие права, предусмотренные законодательством.

Благодаря этим и другим мерам, государству удалось минимизировать негативное влияние пандемии на рынок труда, на уровень безработицы. Правительство Республики Узбекистан стремится к использованию передового зарубежного опыта в этом направлении, имплементации в

национальное законодательство международных норм, сотрудничеству с международными институтами и структурами гражданского общества, заинтересованными в конструктивном диалоге и взаимодействии в решении проблем, возникающих в различных сегментах рынка труда.

По итогам 2020 г. неформальный сектор занятости (без учета мигрантов) в Узбекистане охватывает, по данным правительства Республики Узбекистан – 42,8% от общей численности занятого населения. Неформальный сектор отличается гибкостью, динамизмом и является источником дохода для значительной части населения.

Правительство страны принимает меры, направленные на легализацию неформальных трудовых отношений. В частности, в течение последних лет: существенно снизилось налоговое бремя, благодаря принятию новой редакции Налогового кодекса; приняты меры по стимулированию добровольного участия неформально занятых в системе социального страхования; с 1 июля 2020 г введен упрощенный порядок самозанятости [25]; в проекте новой редакции Трудового кодекса предусмотрено совершенствование механизма регламентации труда работников, вовлеченных в дистанционные и надомные форматы трудовых отношений и др.

Однако до сих пор имеются определенные проблемы и риски в сфере сокращения неформальной занятости. В первую очередь, это риск расширения неформального сектора в силу все большего вовлечения Узбекистана в новые глобальные мировые тренды рынка труда, усилившиеся в период пандемии, которые заключаются в быстром расширении масштаба нестандартных форм занятости (удаленной, сезонной, временной, платформенной и др.). Кроме того, продолжает оставаться низкой защищенность значительной части трудоспособного населения, работающего в неформальном секторе (низкий и нестабильный доход, случайность работ, нарушение трудовых прав, отсутствие системы социальной защиты и др.).

В связи с этим правительством Республики Узбекистан ведется последовательная работа по повышению уровня защиты работников, независимо от статуса занятости (формальная, неформальная) и организационно-правовых форм работодателей. В частности, эта работа включает в себя: упрощение процедур найма на работу и снижение бюрократических издержек; расширение действия норм социального страхования на неформально занятых лиц; установление минимального уровня социальной защиты, гарантирующего базовый уровень социального обеспечения для всех работников; расширение доступа к финансированию и кредитованию.

Важным инструментом в снижении неформального сектора будет являться «Единая национальная система труда», действующая с января 2020 г, которая объединяет 532,3 тыс. работодателей и включает данные о 4,8 млн. сотрудников. В настоящее время на основе изучения зарубежного опыта подготовлены предложения по установлению ответственности за невключение информации в «Единую национальную систему труда» в законодательство. В странах с подобными электронными программами, например в Азербайджане, действуют высокие штрафы и санкции для тех, кто не заключает трудовые договоры в электронном виде.

По результатам мер, принимаемых по сокращению неформального сектора в экономике ожидается, что снижение доли неформального сектора занятости к 2030 г. составит до 30% от общей численности занятого населения, а охват социальным страхованием от потери работы достигнет 25% лиц из числа неформально занятых категорий работников. Также ожидается, что уровень участия населения в программах профессионального обучения на протяжении всей жизни достигнет 30% от численности лиц, нуждающихся в трудоустройстве.

Сегодня в Республике Узбекистан присутствуют определенные проблемы с занятостью женщин. Для более тщательного изучения данного вопроса в 2021 г. совместно с Федерацией профсоюзов Узбекистана и

Министерством махалли и поддержки семьи опрошено 6,38 миллиона женщин. В ходе этого масштабного исследования выявлены 253,2 тыс. безработных женщин, нуждающихся в социальной защите. Из них 131,2 тыс. нуждаются в трудоустройстве, 36,4 тыс. – в профессиональном обучении, 69,9 тыс. – в получении субсидий для предпринимательской деятельности и др. На основе этого исследования был сформирован адресный лист по каждому району (городу), махалле, квартире и занесен в специальную «Женскую книгу» («Аёллар дафтари»). Из женщин, занесенных в «Женскую книгу», на сентябрьский день было трудоустроено 167,7 тыс. человек, в том числе 131,3 тыс. женщин трудоустроены за счет имеющихся вакансий и квотных рабочих мест [23, с. 24].

Одна из важнейших задач государственной политики Республики Узбекистан в области занятости – обучить безработных, особенно женщин, профессиям и предпринимательским навыкам. У правительства страны есть конкретные планы по обучению 36,4 тыс. женщин 18 профессиям и предпринимательству, на что выделены 68,8 млрд. сумов. В полной мере будут использоваться возможности соответствующих образовательных учреждений в каждом регионе. Пока в 2021 г. на эти цели были выделены 3,9 миллиарда сумов. Женщин обучают не только традиционному шитью, вышивке, ручному ткачеству ковров, ювелирному делу, но и современным профессиям, например, это бухгалтерия с использованием компьютерных программ, мода и дизайн, гостиничные услуги, батлер, лечебный массаж, эстетическая косметология, нэйл- и бьюти-стилист, кейтеринг и др.

Сегодня официальный уровень безработицы среди 18-30-летних граждан составляет около 16%. В своем Послании глава государства одними из актуальных направлений определил поддержку молодежного предпринимательства и обеспечение занятости через профессиональное обучение.

Одной из важнейших задач является обучение безработной молодежи профессиям и предпринимательским навыкам. Показателен в этом

отношении пример столичного моноцентра «Ишга мархамат». Здесь предоставляется весь комплекс услуг для безработных граждан, начиная от постановки их на учет до обучения одной из 22 востребованных профессий. Дополнительно здесь можно пройти языковые курсы и обучиться навыкам предпринимательства. Эта модель профессионального обучения будет распространяться на все регионы республики, где созданы 30 центров по профессиональному обучению безработных. Помимо учебных курсов в моноцентрах, будут функционировать центры оценки компетенции. Их задача – определение уровня профессиональной подготовки обратившихся.

Республика Узбекистан приступила также к внедрению стандартов оценки профобучения по системе World Skills International. Узбекистан стал 83-й страной, в которой профессиональное обучение соответствует принятым в данной ассоциации международным требованиям. Пока они только внедряются по всей республике, и ближайшая цель – признание национальных стандартов на территории России, а затем и в других странах. Эти и другие меры, предпринимаемые в данном направлении, позволят сделать кадровый потенциал страны еще более привлекательным для зарубежных инвесторов.

В настоящее время разрабатывается Стратегия по повышению занятости населения, которая будет определять ключевые приоритеты по стимулированию занятости населения на период до 2030 г, в которой особое внимание будет уделено созданию условий для расширения легальной, достойной и устойчивой занятости, а также усилению инклюзивности проводимой на рынке труда политики.

Стратегия будет включать Систему целевых показателей и «дорожную карту». Целевые показатели будут охватывать наиболее важные направления Стратегии, позволяя оценивать прогресс в достижении поставленных целей и задач. Они также во многом согласуются с принятыми Республикой Узбекистан индикаторами национальных Целей устойчивого развития, а также с международными обязательствами, принятыми

Узбекистаном согласно основополагающим конвенциям Международной организации труда.

Стратегия охватывает период с 2021 по 2030 г. и делится на два основных этапа. Первый этап (2021 – 2025 гг.) будет направлен на формирование правовых, организационных, информационных и иных предпосылок для реализации приоритетных направлений, обозначенных в Стратегии. Также будет продолжена работа по программам и мерам, уже реализуемым МЗТО в сфере стимулирования занятости.

На втором этапе (2026-2030 гг.) основное внимание будет сосредоточено на расширении охвата целевых групп программами и мерами на рынке труда, совершенствовании используемых инструментов и механизмов, повышении результативности принимаемых усилий на основе системного мониторинга и оценки.

В Республике Узбекистан производится существенная работа по совершенствованию национального законодательства в области недопущения принудительного труда. В выходящих правительственных документах особое внимание уделяется усилению ответственности за принудительный труд. К примеру, значительно ужесточены административные штрафы и введена уголовная ответственность за принуждение к труду. На сегодня министерством занятости и трудовых отношений прорабатывается вопрос присоединения к целому ряду Конвенций МОТ, сопряженных с защитой труда.

По сведениям МОТ, в 2020 г. при сборе урожая хлопка только 4% сборщиков работали в принудительном порядке, что на 33% ниже, чем в 2019 г., а 67% опрошенных МОТ сборщиков положительно оценили созданные условия труда. Также международной коалицией «Коттон Кампейн» впервые дана положительная оценка достигнутому прогрессу в сфере предотвращения использования принудительного труда во время сбора урожая хлопка в 2020 г. [23, с. 24].

Вместе с тем, в материале, опубликованном «Коттон Кампейн», даны рекомендации по улучшению положения дел в данной сфере. В частности, отмечена необходимость ускорения процесса принятия Кодекса о негосударственных некоммерческих организациях, подчеркнута важность создания благоприятных условий для формирования профсоюзов фермеров и сельскохозяйственных работников и отмечена необходимость расширения прав фермерских хозяйств по свободному заключению контрактов с текстильными кластерами и установлению закупочных цен.

В феврале 2020 г. была поставлена задача по проработке присоединения Узбекистана к совместному проекту Международной организации труда (МОТ) и Международной финансовой корпорации (МФК) Better work в целях создания достойных условий труда в швейной и текстильной промышленности. Основными целями проекта Better work являются улучшение условий труда и уважение трудовых прав работников швейной промышленности для повышения конкурентоспособности швейных предприятий. В настоящее время участниками инициативы являются 9 стран – Бангладеш, Вьетнам, Гаити, Египет, Индонезия, Иордания, Камбоджа, Никарагуа и Эфиопия. Инициатива охватывает 1,7 тыс. фабрик, на которых работают более 2,4 млн. человек. Партнерами инициативы являются свыше 40 крупных компаний в текстильной сфере, такие как H&M, C&A, PVH Corp. Adidas, Levi's, GAP, Indorama и другие.

Участие в этой программе, согласно исследованию Университета Тафтса, дает следующий эффект. Повышение экономических показателей предприятий за счет роста производительности достигает 22%, а за счет рентабельности – 25%. Улучшаются их позиции в цепочке поставок, растет портфель заказов. При этом для работников улучшаются условия труда и социальное обеспечение, повышается зарплата, эффективнее действуют профсоюзные механизмы. Также снижается давление на правительства со стороны международных организаций в части соблюдения принятых обязательств в рамках конвенций и рекомендаций МОТ.

Обязательства, необходимые для присоединения к программе Better work, включают в себя: совершенствование национального законодательства в части выплаты компенсаций; улучшение условий заключения контрактов, охраны труда, здоровья и рабочего времени работников, свободы функционирования профсоюзов.

Министерство занятости и трудовых отношений полагает целесообразным присоединение Узбекистана к указанной программе в пилотном режиме с ограниченным числом участвующих в ней предприятий и на определенный период времени, тем более что такие прецеденты имели место. Так, по просьбе правительства Египта, в 2017-2018 гг. программа осуществляла свою деятельность в этой стране в пилотном режиме, а полноценно Египет к ней присоединился в 2020 г. Вопрос присоединения к этой программе сейчас рассматривается совместно с МОТ.

Присоединение Республики Узбекистан к программе МОТ Better work будет способствовать повышению имиджа республики как страны, неукоснительно соблюдающей свои международные обязательства в области обеспечения достойных условий труда. Помимо указанного, имплементация программы Better work позволит приблизить возможность снятия т.н. «бойкота» узбекского хлопка и продукции из него, а помимо указанного значительно расширит экспортный потенциал узбекских предприятий.

## **2. Нестандартная занятость на рынке труда Республики Узбекистан**

### **2.1 Понятие, сущность и формы нестандартной занятости**

Понятия «стандартной» и «нестандартной» занятости не являются общепринятыми, но все чаще используются исследователями и политиками.

«Стандартной» обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве развитых стран такой «стандарт» так или иначе закреплён законодательно. Наоборот, все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, включая самозанятость, могут рассматриваться как «нестандартные».

То, что сегодня мы называем «стандартной занятостью», не всегда было социальной и правовой нормой. Скорее наоборот. Подобные условия стали быстро распространяться лишь в конце 19 в. в связи с набиравшей темп индустриализацией. В итоге они доминировали во всех индустриальных экономиках в течение большей части 20 столетия. Развитие массового промышленного производства и конвейерных технологий в сочетании с фордистско-тэйлористскими подходами к организации труда требовали именно такой формы труда и занятости. Применительно к таким – «стандартным» – условиям занятости создавались и развивались действующие в развитых странах процедуры коллективных договоров и социального партнерства, трудовое законодательство и система социальной защиты. Именно в этом сегменте рабочих мест работодатели прежде всего осуществляли инвестиции в человеческий капитал, считая, что здесь подобные затраты защищены высокими издержками оборота рабочей силы [26, с. 144].

Однако даже в середине 20 столетия, когда стандартная занятость в индустриально развитых странах абсолютно преобладала, составляя ядро рынка труда, она не была единственной формой занятости. Такая неоднородность нашла отражение в различных теориях дуализма рынка труда под названиями «вторичного рынка труда» (primary vs secondary labor market), «периферийных рабочих мест» (core vs peripheral jobs) и т.п. Кроме того, удельный вес стандартных работников в экономике развитых стран колебался циклически, снижаясь в периоды рецессий (в частности, за счет роста доли работающих неполное время) и возрастая в периоды подъема.

К середине 70-х гг. прошлого столетия комплекс условий, при которых стандартная занятость могла доминировать, начал разрушаться. Движение в сторону постиндустриальной и более гибкой экономики стало общепризнанным фактом. Соответственно, сегмент рабочих мест, предполагающих отношения занятости, отличные от стандартных, заметно вырос [27, с. 15].

Насколько разнообразны формы нестандартной занятости, настолько многообразны факторы и обстоятельства, вызывающие размывание и сужение масштабов стандартной занятости. Некоторые из них лежат на стороне спроса на труд, другие – на стороне предложения.

Структурные изменения в экономике развитых стран вели к сокращению доли традиционной крупной промышленности, которая была основным «потребителем» «стандартных» работников. Быстро растущему сектору услуг требовались иные работники: работающие в гибком временном режиме, а по продолжительности либо меньше, либо дольше предусмотренных законодательством норм; более мобильные и в случае необходимости доступные для быстрой реаллокации, а потому имеющие лишь временный трудовой контракт; сочетающие исполнительские и предпринимательские функции, и т. д. Сходный характер имеет и спрос на труд со стороны малых предприятий, роль которых в современной экономике постоянно растет.

Технологический прогресс и, прежде всего, революция в компьютерных и информационных технологиях, создали технические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга. В этих условиях стал расти спрос на мобильных работников, способных и готовых работать в часто меняющихся и нестандартных условиях. Наличие компьютера, современные средства связи и высокоскоростной доступ в Интернет позволяют выполнять многие виды работ на территориальном удалении от организации-работодателя или заказчика и в гибком временном режиме. Наоборот, технологическая потребность и экономическая заинтересованность в работниках с полным рабочим днем, пожизненным наймом и доступных менеджменту для постоянного мониторинга стали ослабевать даже на крупных производствах [28, с. 155].

Наконец, демографические сдвиги в структуре рабочей силы, происшедшие в развитых странах, также сыграли немаловажную роль. Массовый выход на рынок труда замужних женщин, пенсионеров и студентов расширил предложение «нестандартного» труда, создав тем самым значительный спрос на рабочие места фиксированной длительности, с сокращенным рабочим временем и гибким графиком работы. При этом такая «нестандартная» рабочая сила, будучи заинтересованной в дополнительном доходе, не требовала ни особых законодательных гарантий занятости, ни дополнительных благ, изначально рассматривая свое участие в экономике как второе занятие.

Из сказанного выше следует, что преобладание стандартной занятости было характерно лишь для ограниченного исторического периода и определенной группы стран. История нестандартной занятости гораздо длительнее, а географический ареал ее распространения – существенно шире.

Хотя в научной литературе уделяется большое внимание изучению вопросов нестандартных форм занятости (НФЗ), на данный момент нет единого сформировавшегося подхода к сущности данного понятия.

Существует несколько подходов к рассмотрению НФЗ.

В частности, Камарова Т.А. [29] нестандартной называет форму занятости, условия которой отклоняются от стандартных условий. Иначе говоря, в рамках НФЗ отсутствует как минимум одна из компонент, представленных на рисунке 7.

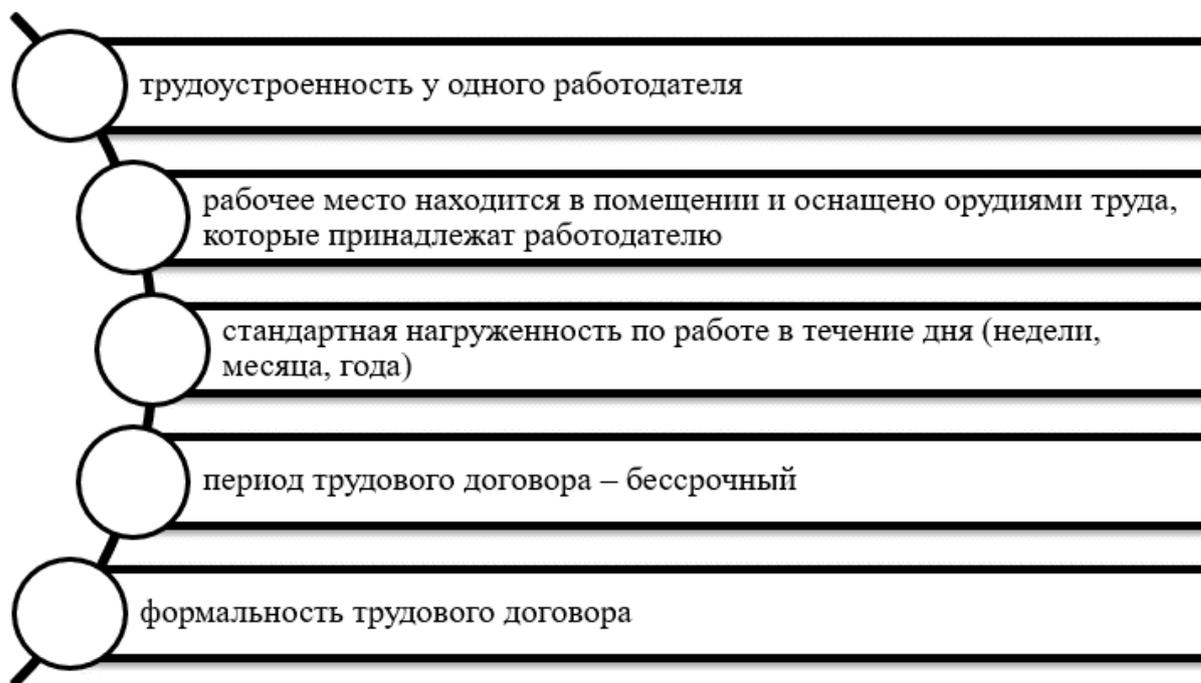


Рисунок 7 – Элементы стандартной занятости [29, с. 16]

Нестандартные формы занятости стали предметом изучения с конца XX века, в начале XXI века исследовательский интерес увеличивается в связи с их распространением на рынке труда. Анализ классификаций форм и видов нестандартной занятости позволяет нам сделать вывод, что в данной предметной области не сформировался единый понятийный аппарат. Это может говорить о появлении многообразных форм занятости и недостаточной изученности природы их возникновения. Также можно отметить, что исследователи не пришли к единому мнению, по каким содержательным признакам следует классифицировать новые формы занятости.

Наиболее распространена и широко применяется подробная классификация, предложенная В.Е. Гимпельсоном и Р.И. Капелюшниковым

[27]. На основе исследования российского рынка труда они одними из первых классифицировали нестандартные формы занятости. В своих работах авторы [27] выделяют основные виды НФЗ (рисунок 8).

непостоянная (временная) занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• работники имеют трудовые контракты на фиксированный период, на выполнение конкретного объема работ либо имеют сезонную, разовую, случайную работу</li> </ul>
неполная занятость по количественным и качественным критериям	<ul style="list-style-type: none"> <li>• при количественном подходе имеются в виду работники, чей трудовой контракт предусматривает продолжительность рабочего времени меньше установленной «нормы»;</li> <li>• при качественном подходе подразумеваются работники, трудовым договором которых предусмотрена работа в течение неполного рабочего времени</li> </ul>
недозанятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охватывает работников, временно отсутствующих на рабочем месте и трудящихся меньше обычного времени по независимым от них причинам (отпуск по инициативе работодателя, вынужденный перевод на сокращенный график работы, отсутствие заказов и др.)</li> </ul>
сверхзанятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• предполагает, что продолжительность рабочего времени превышает некую пороговую величину (более 40 ч в неделю)</li> </ul>
самостоятельная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охватывает работодателей, самозанятых в узком смысле</li> </ul>
неформальная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охватывает следующие категории лиц: занятых индивидуальным (некорпорированным) предпринимательством; занятых по найму у физических лиц; занятых в домашних хозяйствах; занятых в формальном секторе на основе устной договоренности</li> </ul>
занятость в домохозяйствах населения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охватывает лиц, производящих товары (услуги) в домашних условиях для личного потребления или продажи на рынке. В законодательстве многих стран лица, которые производят продукты только для собственного потребления, занятыми не считаются и учитываются в составе экономически неактивного населения</li> </ul>

Рисунок 8 – Классификация форм нестандартной занятости по В.Е.

Гимпельсону и Р.И. Капелюшникову [27]

Анализируя разнообразные формы занятости, ряд ученых рассматривает возможные риски практики их применения для работников:

- сверхзанятость способствует хронической усталости, ухудшению здоровья, снижению производительности труда;

- дистанционная занятость способствует постоянной загруженности рабочим процессом в силу размывания времени работы и отдыха, вседоступности для руководства, коллег, клиентов, заказчиков;

- самозанятость не способствует пенсионному обеспечению ввиду отсутствия отчислений в пенсионный фонд;

- временная занятость, совместительство способствуют манипуляциям в сроках трудовых договоров со стороны работодателя;

- неформальная занятость способствует нарушению гарантий обеспечения трудовых прав работников.

Наряду с рисками применения НФЗ, ряд ученых оценивает нестандартную занятость как возможности для работников в удовлетворении трудовых интересов, в самовыражении, в стимулировании нестандартного мышления, в использовании гибких систем рабочего времени и оплаты труда.

Камарова Т.А. [30] разработала следующую классификацию нестандартных форм занятости по обобщенным признакам, в наибольшей степени отвечающую современным запросам экономики и рынка труда (рисунок 9).

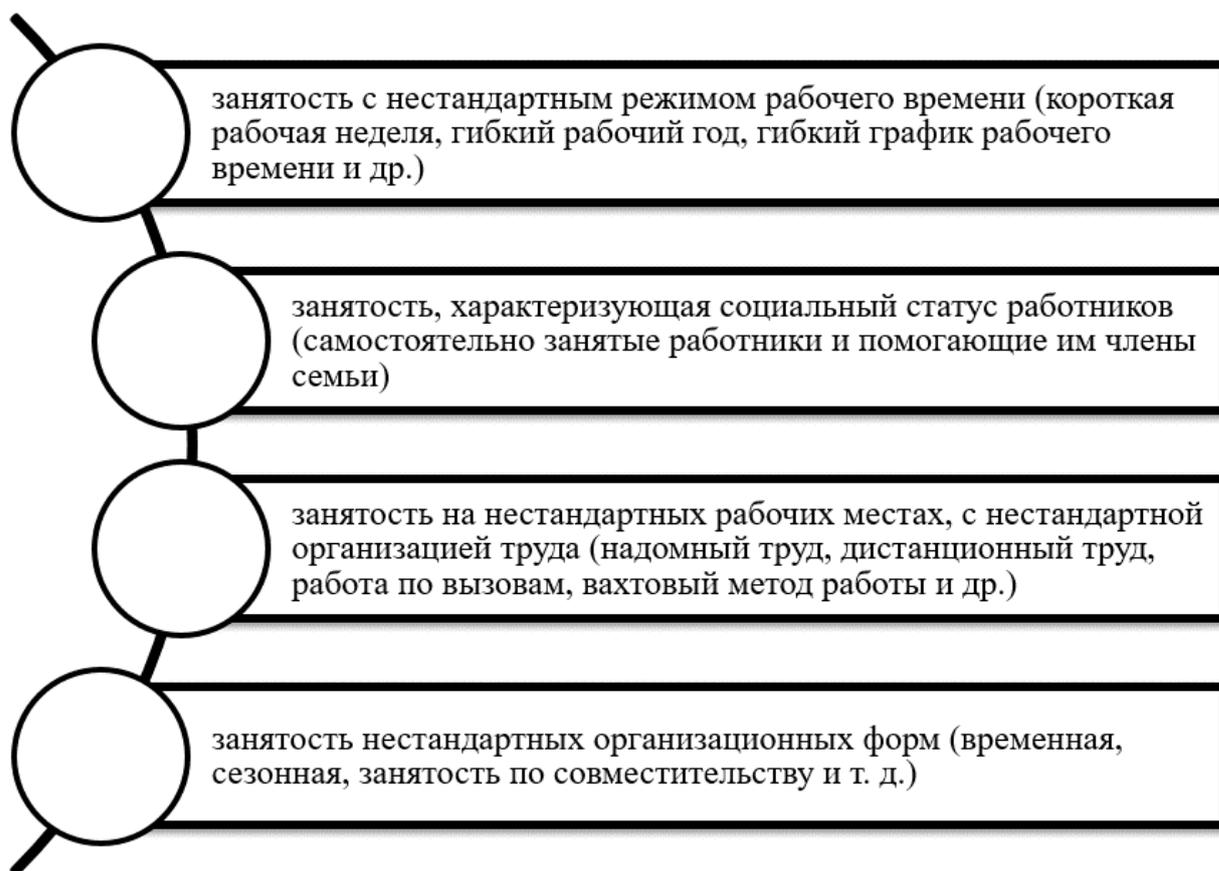


Рисунок 9 – Классификация форм нестандартной занятости  
по Комаровой Т.А. [30]

В таблице Приложения описаны характеристики современных НФЗ, присутствующих на рынке труда, по признакам занятости [30].

Одним из видов применения нестандартных форм занятости является организация деятельности работников дистрибьюторских сетей, занимающихся сбытом продукции. Дистрибьюторы заключают договор о дистрибуции с предприятием-производителем товаров и являются персоналом этих сетей. Дистрибьюторы отнесены в исследовании к категории персонала с нестандартной формой занятости в силу гибкого графика работы, отсутствия постоянного рабочего места и организации трудовых отношений на основе трудового или гражданско-правового договоров [31, с. 11].

В функции предприятия–производителя товаров, использующего дистрибьюторские сети для сбыта продукции, входит: обеспечение

дистрибьюторов необходимым количеством товара надлежащего качества, информационное обеспечение, а также выплата вознаграждений за продвижение продукции и развитие дистрибьюторской сети организации.

Задачи дистрибьюторских сетей организации представлены на рисунке 10.

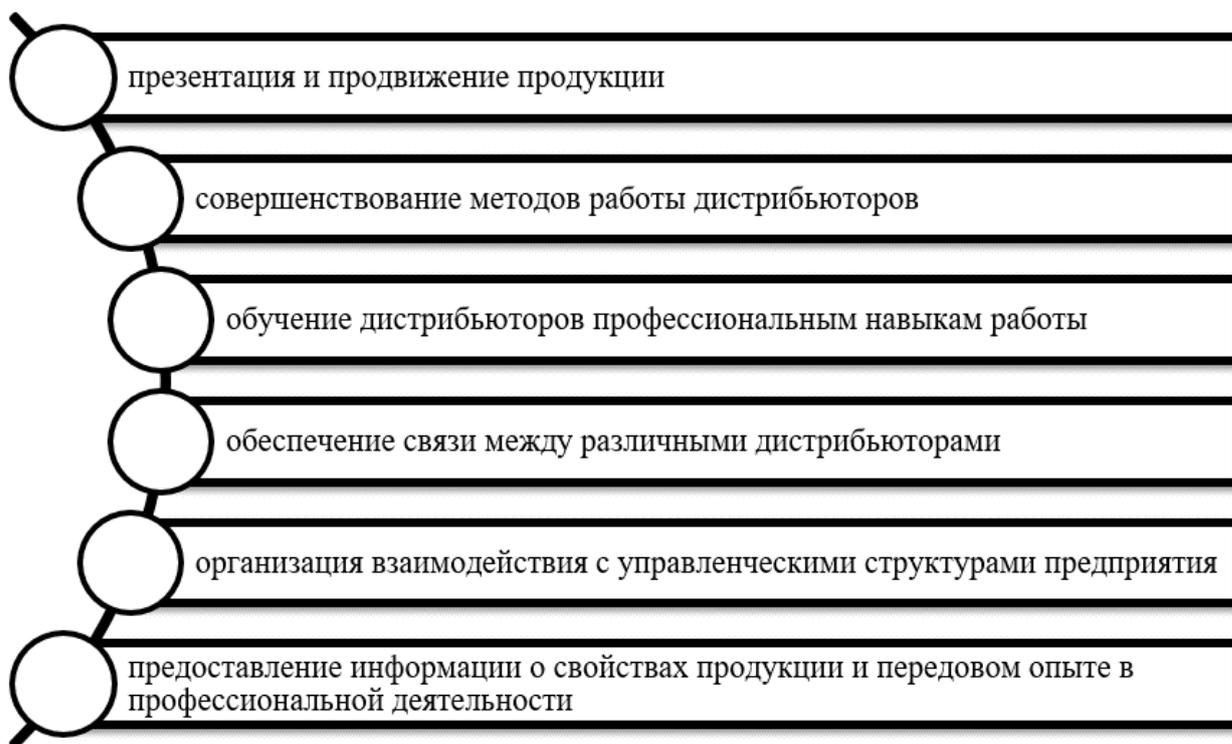


Рисунок 10 – Ключевые задачи дистрибьюторских сетей организации

Социально-трудовые отношения персонала дистрибьюторской сети организации обладают определенной спецификой в форме: специфической формы оплаты труда; гибкого графика; отсутствия закрепленного рабочего места; системы управления персоналом, в которой отсутствуют директивные методы руководства. Управление дистрибьюторской сетью направлено на ее целостное функционирование и развитие.

Консолидация разнообразных форм под единой «шапкой» «нестандарта» значительно усложняет оценку нестандартной занятости как социально-экономического феномена. В наиболее общем виде ее преимущества и недостатки связаны с тем, что, с одной стороны, она обеспечивает гибкость рынка труда, но, с другой, ослабляет позиции

работников. Эта двойственность получила отражение в специальной литературе: тогда как одна часть исследователей делает упор на социальные издержки, порождаемые нестандартной занятостью, другая подчеркивает ее важность как инструмента адаптации фирм и работников к непрерывно происходящим изменениям в условиях экономической и социальной жизни.

Для работодателя гибкость означает расширение спектра возможностей в снижении издержек на труд и повышение конкурентоспособности в кратко- и среднесрочной перспективе. Это позволяет сохранять имеющиеся рабочие места и создавать новые. В то же время чрезмерная гибкость трудовых отношений, достигающаяся посредством либерализации законодательства о защите занятости или его игнорирования (в случае если оно остается чрезмерно жестким), ведет к росту доли работников с коротким специальным стажем. Это, в свою очередь, подрывает стимулы к инвестициям в специфический человеческий капитал и разрушает трудовую мотивацию работников, что чревато снижением качества выпускаемой продукции и утратой конкурентоспособности [32, с. 8].

Для сотрудника гибкость рынка труда, проявляющаяся в возможностях создания временных, неполных или неформальных рабочих мест, ассоциируется, прежде всего, с отсутствием социальной защиты и перспектив вертикальной карьеры, а также с низкой оплатой. При этом она поддерживает более высокий уровень занятости, тем самым снижая риск безработицы и улучшая шансы трудоустройства как для занятых, так и для незанятых. Такие рабочие места зачастую являются наиболее эффективным способом для безработных вернуться в занятость, включая регулярную и стандартную. По этой причине «социально-оптимальная» мера гибкости рынка труда – это тонко выверенный и меняющийся во времени баланс между защитными мерами для работника и либеральными нормами использования труда для работодателя при наличии эффективной системы информента.

## **2.2 Масштабы и структура нестандартной занятости в Узбекистане**

Рыночные реформы в Узбекистане обозначили ряд проблем в социально-трудовой сфере, которые до сих пор остаются нерешенными до конца. В начале 90-х годов XX века стало совершенно очевидно, что обеспечить работой всех трудоспособных граждан невозможно. Имеющаяся нехватка рабочей силы в течение десятилетий сменила дефицит рабочих мест. В этот период начался процесс формирования национального рынка труда, который сопровождается значительными, непредсказуемыми социальными последствиями.

В настоящее время на рынке труда Республики Узбекистан наряду с неформальной занятостью получили распространение новые виды нестандартной занятости, такие как неполная занятость, самозанятость, сезонная, временная, дистанционная занятость, фриланс и др.

Нестандартная занятость представляет собой отношения занятости, отличные от традиционных трудовых отношений между работником и работодателем. Она предполагает наличие нетипичных условий труда в рамках выполнения трудового договора. При этом на работников нестандартной занятости должно распространяться трудовое законодательство. На практике же нестандартно занятые работники зачастую не имеют доступа к таким базовым трудовым правам, как право на социальное страхование, право на получение пособий по временной нетрудоспособности, право на трудовой и социальные отпуска, охрану и безопасность труда.

По данным профсоюзного мониторинга подавляющее большинство сезонных работников и 83,5% дистанционных работников не были включены в систему социального страхования и обязательного страхования гражданской ответственности работодателя, не были наделены правами на получение пособий по временной нетрудоспособности, а также по

беременности и родам. Такое положение было характерно и для 45% временных работников [33].

При этом почти все работники с неполной занятостью охвачены и системой социального страхования, и страхованием гражданской ответственности работодателя, и правом на получение пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

Большинство нестандартно занятых работников не могут в полной мере воспользоваться и льготами по коллективному договору своих организаций. Так, например, дистанционным работникам и надомникам не положены выплаты в счет компенсаций на проезд и питание, а также повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни и в сверхурочное время.

В Узбекистане наиболее крупным сегментом нестандартной занятости является сезонная занятость сборщиков хлопка. Федерация профсоюзов Узбекистана совместно с Торгово-промышленной палатой и Национальной ассоциацией негосударственных некоммерческих организаций ежегодно проводит мониторинг недопущения детского и принудительного труда в период сбора хлопка [33].

В связи разнообразием нестандартной занятости ее масштабы и структуру достаточно сложно оценить. Далее оценим такой наиболее распространенный подвид нестандартной занятости как неформальная занятость.

С началом рыночных реформ в Узбекистане в 1992 г., распространение неформальной занятости стало шире и проявило себя как способ адаптации к рынку труда. Отмечался отток рабочей силы из государственного сектора, работа в неполный рабочий день, принудительный вынужденный отпуск в связи с остановкой или перепрофилированием предприятий, обесценивание заработной платы в государственном секторе экономики, теневая заработная плата, а также появление новых форм

занятости и видов деятельности увеличил уровень неформальной занятости [34, с. 75].

Анализ неформальной занятости основан на данных Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, которое начало открыто публиковать результаты социологических исследований с 2017 г. До этого не было официальной информации об уровне неформально занятого населения, что не позволяло анализировать тенденцию и динамику развития неформальной занятости в республике. Согласно действующей в Узбекистане методике, к занятым в неформальном секторе экономики относятся лица, не вставшие на учет в налоговых органах и не уплачивающие взносы по государственному социальному страхованию. Например, в январе-марте 2022 г. в Республике Узбекистан в неофициальном секторе экономики было занято 5885,5 тыс. чел., что составляет 30% от всех трудовых ресурсов страны, а также 95% от лиц занятых в официальном секторе.

В 2020 г. было проведено и представлено широкой публике исследование, посвященное структуре неформальной занятости в Узбекистане. Было установлено, что наибольшая доля неформальной занятости в секторах экономики приходится на оптовую и розничную торговлю – 17,8%, строительство – 17,3%, промышленность – 14,2%, сельское, лесное и рыбное хозяйство – 10,9% [34, с. 77] (рисунок 11).



Рисунок 11 – Удельный вес неформальной занятости в отраслях экономики в 2020 г. (в %) [34, с. 78]

Наибольший удельный вес занятых в неформальном секторе составляют работники, выехавшие за границу для осуществления трудовой деятельности (30,3%), выполняющие одноразовые временные и сезонные работы (21,5%), предприниматели без регистрации и разрешений (18,7%), занятые на дехканских хозяйствах (18,3%) [35] (рисунок 12).



Рисунок 12 – Занятые по видам деятельности в неформальном секторе экономики в 2020 г. (в %) [35]

Распределение уровня неформальной занятости показано в таблице 1.

Таблица 1 – Группировка неформального уровня занятости по регионам Республики Узбекистан (2018 г.) [36, с. 174]

Группы по уровню неофициальной занятости	Регионы	Уровень неофициальной занятости (%)
1-группа 17-20%	Тошкентская область	17,1
	Бухарская область	17,4
	Сырдарьинская область	18,5
	Навоийская область	19,1
	Андижанская область	19,2
Средний уровень неформальной занятости		18,2
2-группа 20-23%	город Ташкент	20,9
	Ферганская область	21,4
	Хорезмская область	22,4
	Самаркандская область	23,0
Средний уровень неформальной занятости		21,9
3-группа 23-26%	Сурхандарьинская область	24,6
	Кашкадарьинская область	25,1
	Наманганская область	25,7
Средний уровень неформальной занятости		25,1
4-группа больше 26%	Республика Каракалпакстан	26,8
	Джизакская область	29,8
Средний уровень неформальной занятости		28,3
Средний уровень неформальной занятости по Республики Узбекистан		22,2

Анализ консолидированных сведений демонстрирует, что большинство регионов страны (69,2%) относятся к самой низкой и низкой группе неформальной занятости. При этом чем выше в регионе уровень безработицы, тем выше в нем уровень неформальной занятости.

Уровень образования населения – также весьма значимый фактор, влияющий на занятость. Чем выше уровень образования, тем ниже уровень неформальной занятости. Так, по уровню образования доля работников, занятых в неформальном секторе в стране, составляет: со среднеспециальным образованием – 62,1%, с общеобразовательным средним – 33,8%, с высшим – 4,1%.

Существенное негативное влияние на рынок труда Республики Узбекистан оказали пандемийные ограничения 2020 г., повлекшие рост уровня неформальной занятости в стране. Согласно опросу, проведенному МОТ в 2020 г., неформальный сектор оказался более устойчив к шокам по сравнению с малым бизнесом (формальный сектор) в части сохранения занятости. После введения карантинных ограничений работы лишились 21,8% самозанятых и 24,8% индивидуальных предпринимателей, в то время как аналогичная оценка по малым и микрокомпаниям намного выше (55% и 60% соответственно) [37, с. 25].

В разрезе видов деятельности самозанятых наиболее пострадавшими оказались трудовые мигранты, деятельность мардикоров (разнорабочих), оказание частных транспортных услуг, строительство и ремонт. Спад занятости по данным видам деятельности составил от 36% до 57%, в то время как в среднем сокращение занятости среди самозанятых составило 21,8%.

В строительном секторе страны подавляющее большинство работников заняты в неформальном секторе (по оценкам МЗТО на конец 1-го полугодия 2019 г., около 84% всех занятых в строительстве) – это чуть более одного млн чел. В строительстве практически все – как работодатели, так и наемные работники, включая самозанятых, полностью прекратили занятость, поскольку не работали рынки строительных материалов, а перевозка

строительных материалов на транспортных средствах была полностью остановлена на время жесткого карантина [38, с. 171].

В неформальном секторе сферы транспорта и логистики, по данным МЗТО на конец 1-го полугодия 2019 г., было занято около 0,5 млн чел. По оценкам, порядка 70% этой численности приходится на самозанятых, которые занимаются извозом пассажиров и перевозкой грузов, а примерно 25% из них – это наемные работники. Можно полагать, что практически все таксисты и водители, занимавшиеся частным извозом без регистрации в налоговых органах, оказались в самоизоляции. Другие водители, занимавшиеся неофициально перевозками непродовольственных товаров, также находились в самоизоляции, поскольку перевозками в ограниченных масштабах занимались лишь официально зарегистрированные водители.

Данные МЗТО Республики Узбекистан показывают, что в неформальном секторе торговли на конец 1-го полугодия 2019 г. было занято около 1 млн чел. Предполагается, что около 60% (600 тыс. чел.) этой численности – самозанятые, включая индивидуальных незарегистрированных предпринимателей, 30% – наемные работники, нанимаемые неформально, а остальные – члены семей и родственники, помогающие в зарегистрированном семейном бизнесе или бизнесе зарегистрированных предпринимателей. Почти все неформальные торговцы непродовольственных товаров, включая также нанятых ими работников и помогающих родственников, очевидно, самоизолировались. Примерную оценку численности неформальных торговцев непродовольственными товарами привести невозможно ввиду отсутствия данных.

В сфере общественного питания, как и в торговле, можно наблюдать ситуацию, когда в организации работают несколько десятков сотрудников, а по документам – всего 3–4 человека. Во время действия жестких карантинных мер неформальные работники предприятий общепита были уволены (многие из которых становились, скорее всего, безработными) или отправлены в неоплачиваемый отпуск: по оценкам, это порядка 200–250 тыс.

чел. Более финансово устойчивые предприятия общепита переходили на другой формат бизнеса – оказание услуг по доставке еды, но это были, как правило, крупные официально зарегистрированные предприятия общепита [38, с. 172].

Наиболее устойчивой к карантинным ограничениям оказалась деятельность самозанятых в сфере сельского хозяйства, услуг парикмахеров, репетиторов, образования, посреднической деятельности, общественных работ, найма физическими лицами, общественных работ и перевозки грузов. Однако низкие доходы в этих сферах не создают стимулов к перетоку «новых безработных» – самозанятых в эти виды деятельности, что не позволяет рассматривать их как ресурс для поглощения «новых безработных», возникших вследствие карантинных ограничений.

На вопрос о том, какие меры могли бы стимулировать легализацию неформального труда, 62% респондентов (70% индивидуальных предпринимателей и 57,3% самозанятых) назвали ужесточение санкций для работодателей при найме работников без оформления трудового договора. Однако широкий спектр видов трудовой деятельности самозанятых затрудняет использование данной меры [39, с. 48].

Более перспективным является налаживание диалога между представителями самозанятых, работодателей и государства, создание для этого необходимой платформы и отработка на ее основе механизм поэтапной легализации неформальной занятости, учитывающий интересы всех сторон. В качестве второй меры названо формирование адекватных пособий по безработице.

Учитывая масштаб и высокий уровень неформальной занятости и его значение в социально-экономическом развитии страны правительственным постановлением в 2019 г. введен порядок выдачи временных трудовых удостоверений самозанятым гражданам [25] с предоставлением их владельцам права на учет трудового стажа и получение стимулирующих льгот [39, с. 31]. В декабре 2020 г. данное постановление утратило силу в

связи с утверждением положения о порядке осуществления деятельности самозанятым лицом [40]. Указанное стало способствовать увеличению численности занятых в формальном секторе экономике.

### **2.3 Предложения и рекомендации по развитию и использованию нестандартных форм занятости в условиях рынка труда Республики Узбекистан (на примере онлайн продаж в Интернете)**

Повышение эффективности занятости населения должно проявиться не только в росте производительности труда уже занятого населения, вовлечении в трудовую деятельность ранее незанятых категорий населения (женщин с малолетними детьми, инвалидов, пенсионеров и т. п.), но и в смене приоритетов государственной политики в сфере занятости.

Государственная политика в долгосрочной перспективе должна быть ориентирована на развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда. Это позволит минимизировать очаговый характер безработицы, снизив разрыв между наилучшими и наихудшими значениями показателей уровня безработицы в регионах страны (этот разрыв предлагается определять как «коэффициент очагового характера безработицы»), и повысить уровень занятости населения.

Для стабилизации ситуации с занятостью населения страны, повышения ее эффективности и создания условий для обеспечения критериев достойного труда необходимо решить такие задачи, как повышение эффективности системы обеспечения занятости населения на основе минимизации выявленных ее неэффективных форм в соответствии с намеченными индикаторами и приоритетами; создание условий для последовательного обеспечения основных критериев достойного труда.

В результате будет обеспечено сдерживание уровня безработицы как на полном рынке труда, так и в его регистрируемом сегменте; повышение уровня занятости населения; повышение степени удовлетворенности

населения занятостью; достижение эффективной занятости населения; создание условий для расширения использования эффективных форм занятости населения, снижения доли неформальной и прекаризованной занятости; улучшение количественных, качественных и структурных характеристик занятости населения; создание условий для пополнения трудовых ресурсов за счет снижения доли экономически неактивного населения, обеспечения занятости в эффективных формах [41, с. 91].

Обеспечение потребностей развивающейся экономики трудовыми ресурсами необходимого объема и качества на основе эффективного использования преимущественно собственного трудового потенциала может быть достигнуто на основе решения таких задач, как формирование и реализация системы и механизмов более полного и качественного сбалансирования кадровых потребностей экономики с предложением рабочей силы, снижение структурных диспропорций на рынке труда; обеспечение эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

В современных условиях одним из значимых направлений оптимизации рынка труда Республики Узбекистан должно стать развитие нестандартной занятости. Важно, чтобы при этом не усиливались процессы прекаризации занятости, которые негативно влияют не только на рынок труда, но и на социальное благополучие общества в целом.

С этой точки зрения задачами развития рынка труда Республики Узбекистан должны стать:

- последовательная реализация основных критериев достойного труда применительно к стандартным и нестандартным формам занятости населения;
- расширение использования эффективных форм нестандартной занятости населения, снижение доли неформальной и прекаризованной занятости;

– улучшение количественных, качественных и структурных характеристик эффективности занятости населения.

Это приведет к повышению степени достижения основных критериев достойного труда (росту уровня занятости, социальной защищенности, соблюдению прав работника, развитию социального диалога); снижению уровня неформальной занятости; снижению доли прекариата среди занятого населения. Главное – будут созданы условия для повышения доли эффективных форм в структуре занятости трудовых ресурсов: инновационных, на современных рабочих местах, гибких, с фиксированной удаленной занятостью, защищенных по условиям труда и его оплаты и др.

Предполагается, что в реализации указанных целей и задач будут задействованы органы власти страны, органы местного самоуправления, бизнес регионального и муниципального уровней, институты гражданского общества, а основной акцент будет сделан на инновационных инструментах управления – новых методических подходах к мониторингу и оценке эффективности занятости населения, новых алгоритмах оценки структуры нестандартной, в т. ч. прекаризованной занятости и т. п. Для этого необходимо обеспечить подготовку законодательных и др. предложений по обеспечению условий для более широкого применения эффективных форм нестандартной занятости населения – дистанционной, гибкой и т. п.; разработку и утверждение методического обеспечения оценки распространения нестандартной, в т. ч. неформальной занятости населения; финансирование перспективных проектов в сфере развития рынка труда; мониторинг и оценку основных процессов и параметров рынка труда. Что касается последнего, то должна быть отработана методика мониторинга объема и структуры трудового потенциала всех регионов страны по демографическим, образовательным признакам, экономической активности, уровню и формам занятости, включая нестандартные, а также – отслеживание степени достижения основных критериев достойного труда и ежегодная оценка уровня распространения нестандартной, в т. ч.

неформальной занятости населения и возможностей для расширения использования эффективных форм нестандартной занятости населения.

В данной связи следует остановиться на определении нестандартной занятости и ее разграничения со стандартной занятостью. Правомерно выделение следующих признаков занятости, которую принято считать стандартной. Эта форма занятости функционирует в виде найма на предприятии или в организации, под руководством работодателя или назначенных им менеджеров; на основе бессрочного трудового договора; при нормированной заработной платы; в режиме полного рабочего дня, недели; на основе подкрепления необходимыми социальными и правовыми нормами. Данная форма труда и занятости технологически и экономически обусловлена индустриальным технологическим укладом и сложившейся при нем государственно-капиталистической системой хозяйствования. Все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, принято рассматривать как «нестандартные». Формулировка «нестандартные» формы занятости предполагает, что стандартная занятость есть норма, относительно которой возникают различные отклонения. Несмотря на все большее их распространение, до сих пор дискуссионным остается вопрос, должна ли стандартная занятость, даже если она не доминирует, признаваться нормой. Соответственно, термины «стандартная» и «нестандартная» формы занятости в современных условиях все более отходят от понятия «норма», при этом «нестандартные» формы все более начинают восприниматься как инновационные, новые, адекватные вектору социально-экономического развития. Мы полагаем, что правильнее было бы определять эти формы как «нестандартизованные». Большинство исследователей связывает переход к нестандартным формам занятости с объективными адаптационными потребностями рынка труда в гибкости (флексибелизации). Разделяя этот подход, предлагается сделать основной акцент при стратегическом планировании социально-экономических процессов именно на развитие

гибкости рынка труда, что позволит обеспечить его подлинную оптимизацию.

При этом при прогнозировании процессов, происходящих на рынке труда, следует учитывать следующие важные моменты.

Технический прогресс, революция в сфере компьютерных и информационных технологий создали технико-технологические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга – заимствования рабочей силы извне. С другой стороны, замедление темпов экономического развития, рост конкуренции на рынке труда все более сужают возможности для создания стандартных рабочих мест. Как следствие, оказались востребованы кадровые технологии, основанные на использовании временного, привлеченного, удаленного труда.

Таким образом, базисными факторами формирования новой модели занятости, основывающейся на распространении нестандартных ее форм, выступают смена технологических укладов и глобализация отношений в мировой экономике и на рынке труда, причем первый является основным трансформационным фактором, начавшим действовать раньше второго. Совместное влияние этих двух основополагающих воздействий обуславливает трансформации традиционных факторов рынка труда, вызывая сдвиги объективного и субъективного характера в спросе и предложении рабочей силы.

Основными нестандартными формами занятости следует считать такие:

– работа в штате, но без нормированного рабочего времени и оплаты труда; работа по временным контрактам (подрядам) – на основе гражданско-правовых договоров;

– аутсорсинг – обслуживание ряда функций фирм(-ы) персоналом другой компании по субподряду; «заемный труд» – аутстаффинг или лизинг персонала на основе оформления работодателем выведенных за штат

работников или найма требуемых через агентства занятости – посредников на рынке труда;

- фриланс – «удаленная занятость», «телетруд»;

- работа на дому – различные виды самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности, индивидуального предпринимательства, в т. ч. без оформления;

- добровольная неполная занятость;

- поденная работа и работа по вызову;

- занятость в неформальном секторе экономики без оформления, с частичной или полной оплатой «в конверте».

При этом структура занятости и рынок труда будут меняться в силу следующих основных факторов: модернизации отраслей экономики и перехода на инновационные технологии; роста сектора услуг; развития новых секторов экономики и социальной сферы. И на этом фоне применение нестандартных форм занятости позволит более эффективно использовать труд как в целях государства, так и граждан.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА  
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
Д-3Б7Б	Турсуновой Мухлисабону Сирожиддин кизи

<b>Школа</b>	<b>Инженерного предпринимательства</b>	<b>Отделение (НОЦ)</b>	
<b>Уровень образования</b>	бакалавриат	<b>Направление/специальность</b>	38.03.01 Экономика

**Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:**

<p><i>1. Описание организационных условий реализации социальной ответственности</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– заинтересованные стороны (стейкхолдеры) программ социальной ответственности организации, проекта, инновационной разработки, на которых они оказывают воздействие;</li> <li>– стратегические цели организации, проекта, внедрения инновации, которые нуждаются в поддержке социальных программ;</li> <li>– цели текущих программ социальной ответственности организации</li> </ul>	<p>Кабинет имеет естественное и искусственное освещение. Естественное освещение попадает в кабинет через световые проемы (окна). Условия труда отвечают всем действующим нормативно-правовым требованиям.</p>
<p><i>2. Законодательные и нормативные документы</i></p>	<p>Трудовые отношения в Республике Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами. Законодательство о труде состоит из Кодекса, законов Республики Узбекистан и постановлений Олий Мажлиса, указов Президента Республики Узбекистан, законов Республики Каракалпакстан и постановлений Жокаргы Кенеса, постановлений Правительства Республики Узбекистан и Правительства Республики Каракалпакстан, решений других представительных и исполнительных органов государственной власти, принимаемых в пределах их компетенции.</p>

**Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:**

<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</li> <li>– системы организации труда и его безопасности;</li> <li>– развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</li> <li>– системы социальных гарантий организации;</li> <li>– оказание помощи работникам в критических ситуациях.</li> </ul>	<p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– корпоративные социальные программы;</li> <li>– стабильность выплаты заработной платы;</li> <li>– социальный пакет;</li> <li>– оказание помощи работникам в критических ситуациях.</li> </ul>
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содействие охране окружающей среды;</li> <li>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li> <li>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</li> <li>– влияние разработки, проекта, инновации на стейкхолдеров</li> <li>– влияние разработки, проекта, инновации на окружающую среду, возможное содействие охране окружающей среды;</li> <li>– ответственность перед потребителями товаров и услуг</li> </ul>	<p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li> <li>– спонсорство и благотворительность;</li> <li>– ответственность перед потребителями услуг.</li> </ul>

(выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.	
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: – анализ правовых норм трудового законодательства; – анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; – анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	Анализ правовых норм трудового законодательства – ТК РУз; Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации – устав предприятия, приказы, договоры.
<b>Перечень графического материала:</b>	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	Стейкхолдеры организации Структура программ КСО Затраты на мероприятия КСО

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	
---	--

**Задание выдал:**

Руководитель ООП, должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Ж.А.	к.э.н.		

**Консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Наталья Владимировна	к.филос.н		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б7Б	Турсунова Мухлисабону Сирожиддин кизи		

### **3 Социальная ответственность в ООО «Faberlic»**

Корпоративная социальная ответственность это:

– комплекс направлений политики и действий, которые связаны ключевыми стейкхолдерами, ценностями и выполняющие требования законности, учитывающий также интересы людей, сообществ и окружающей среды;

– нацеленность бизнеса на устойчивое развитие;

– добровольное участие бизнеса в улучшении жизни общества.

Иначе говоря, социальная ответственность бизнеса – это концепция, соответственно которой бизнес, сверх соблюдения законов и производства качественного продукта/услуги, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом.

К внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести:

– безопасность труда;

– стабильность заработной платы;

– поддержание социально-значимой заработной платы;

– дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;

– развитие человеческих ресурсов через обучающие программы;

– программы подготовки и повышения квалификации;

– оказание помощи работникам в критических ситуациях и т.д.

К внешней социальной ответственности бизнеса можно отнести:

– спонсорство и корпоративная благотворительность;

– содействие охране окружающей среды;

– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;

– готовность участвовать в кризисных ситуациях;

– ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д.

Опыт мировых компаний показывает, что социальная ответственность бизнеса вызревает по мере развития общества и самого бизнеса. Таким образом, можно выделить несколько основных преимуществ корпоративной социальной ответственности для развития бизнеса:

- рост темпов роста и увеличение прибыли;
- получение доступа к социально-ответственным инвестициям, при распределении которых инвесторы принимают показатели, которые характеризуют деятельность предприятия в социальной и этических сферах, а также в сфере защиты окружающей среды;
- возможность сокращения операционных расходов;
- рост продаж и увеличение лояльность потребителей;
- увеличение производительности и рост качества товара или услуг;
- сокращение претензий со стороны регулирующих органов;
- улучшение управления рисками;
- рост конкурентоспособности предприятия.

Практика крупнейших компаний показывает, что значимость корпоративной социальной ответственности для бизнеса сложно переоценить. При этом можно выделить ряд аспектов, в рамках которых возможно оценить влияние социальной политики компании на ее коммерческую деятельность. В первую очередь, это укрепление корпоративного имиджа, что в современной экономике даже важнее роста текущих финансовых результатов. Рост корпоративного имиджа в этом случае достигается как среди широкой общественности и государственных институтов, так и среди собственного персонала и клиентов.

Во-вторых, деятельность компании в области КСО и устойчивого развития существенно повышает акционерную стоимость компании и стоимость ее бренда.

Корпоративную социальную ответственность следует рассматривать в качестве неотъемлемого элемента процессов управления организацией. Поэтому при проектировании интегрированной системы менеджмента КСО

применимо большинство подходов и методических разработок, применяемых при проектировании других управленческих процессов. Интегрированная система менеджмента КСО – система бизнес-процессов с привязкой к различным видам ресурсов, ответственным лицам, интегрированная с другими группами корпоративных бизнес-процессов.

Объектом исследования в рамках данной работы является общество с ограниченной ответственностью «Faberlic» (ООО «Faberlic»).

Миссия Faberlic «Помогать людям становиться лучше и вдохновлять их своим примером».

Определение стейкхолдеров организации.

Оценка соответствия программ основным стейкхолдерам компании является одной самых важных задач при оценке эффективности существующих программ КСО.

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как прямое, так и косвенное влияние. Структура стейкхолдеров для выбранного объекта исследования представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Стейкхолдеры организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Потребители продукции	Дети работников организации
Сотрудники организации	Общество в целом

Потребители продукции являются конечными стейкхолдерами и играют немаловажную роль. Данный сегмент включает физических лиц, прежде всего, женщин. Каждый из потребителей ожидает от производителя качественный продукт по привлекательной цене.

Сотрудники и работники организации являются одним из главных объектов социально ответственного поведения компании. Компания берет на себя ответственность не только за сотрудников, но и их близких людей. Улучшение качества жизни сотрудников и дополнительные ресурсы являются неотъемлемыми факторами КСО.

Данное предприятие, находится на стадии развития корпоративной социальной ответственности, но оказывает достаточное влияние на данных стейкхолдеров. Это значит то, что предприятие обязуется быть социально-ответственным перед государством, обществом, своими сотрудниками.

Портрет организации составляет структура программ КСО. Выбор программ, а, значит и структуры КСО, зависит от целей предприятия и выбора стейкхолдеров, на которых будут направлены эти программы. В таблице 3 представлена структура программ КСО для ООО «Faberlic».

Таблица 3 – Структура программ КСО в ООО «Faberlic»

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Акции, удобная доставка, возврат товара, качественная продукция	Социально-ответственное поведение	Потребители продукции	Единовременные	Формирование положительного имиджа организации
Подарки к Новому году	Эквивалентное финансирование	Дети работников предприятия	Ежегодно	Привлечение ценных кадров
Обучение	Социальные инвестиции	Сотрудники ООО «Faberlic»	Постоянно	Повышение конкурентоспособности организации, привлечение кадров
Льготы и социальное страхование	Социальные инвестиции	Работники предприятия	Постоянно	Усиление социальной защищенности работников повышение мотивации к производительному труду
Экологические акции	Социальные инвестиции	Общество в целом	Периодически	Формирование положительного имиджа организации

Итак, можно сделать вывод о том, что ООО «Faberlic» реализует не только внешние, но и внутренние программы корпоративной социальной ответственности, которые направлены на всех стейкхолдеров.

Для оценки стоимости реализации программ корпоративной социальной ответственности были использованы данные отчета о социальной работе ООО «Faberlic» за 2021 год.

Таблица 4 – Затраты на мероприятия КСО ООО «Faberlic»

№	Мероприятие	Единица измерения	Стоимость реализации за 2021 г.
1	Новогодние подарки для детей работников организации	млн. сум.	50
2	Новогодние подарки и премии в день рождения	млн. сум.	100
3	Акции и предоставление образцов продукции на пробу потребителям	млн. сум.	0,5
4	Обучение сотрудников и повышение квалификации управляющего персонала	млн. сум.	130
5	Экологические акции	млн. сум.	70
	Итого	млн. сум..	350,5

Таким образом, можно сделать вывод, что в ООО «Faberlic» действует комплексная программа корпоративной социальной ответственности, которая направлена как мотивацию персонала, так и на формирование положительного имиджа организации в глазах общественности.

## **Заключение**

Объем трудовых ресурсов Республики Узбекистан ежегодно увеличивался в 2000-2021 гг. и составил в 2021 г. 19345 тыс. чел. Несмотря на то, что численность женского и мужского населения в Узбекистане приблизительно одинакова, уровень участия мужчин в составе рабочей силы более высокий.

Значимой проблемой рынка труда Республики Узбекистана является безработица. Уровень безработицы в Узбекистане сложно контролировать полноценно, ведь расширяется сфера неформального трудоустройства. В ней сейчас занято почти 8 млн. узбеков, которые, главным образом, принимаются на сезонные и временные работы. Также для Республики Узбекистан в настоящее время крайне значимой проблемой является безработица среди молодежи.

Несмотря на признание в последние годы серьезного прогресса в области защиты труда и прав работников в Узбекистане, в этой области все же встречаются случаи нарушений на местах. Данные проблемы особенно остро проявились в период пандемии, когда, к примеру, участились неправомерные увольнения, отказы от выплаты заработной платы и пособий по беременности и родам

В настоящее время разрабатывается Стратегия по повышению занятости населения, которая будет определять ключевые приоритеты по стимулированию занятости населения на период до 2030 г, в которой особое внимание будет уделено созданию условий для расширения легальной, достойной и устойчивой занятости, а также усилению инклюзивности проводимой на рынке труда политики.

Присоединение Республики Узбекистан к программе MOT Better work будет способствовать повышению имиджа республики как страны, неукоснительно соблюдающей свои международные обязательства в области обеспечения достойных условий труда.

Нестандартные формы занятости стали предметом изучения с конца XX века, в начале XXI века исследовательский интерес увеличивается в связи с их распространением на рынке труда. Анализ классификаций форм и видов нестандартной занятости позволяет нам сделать вывод, что в данной предметной области не сформировался единый понятийный аппарат.

В настоящее время на рынке труда Республики Узбекистан наряду с неформальной занятостью получили распространение новые виды нестандартной занятости, такие как неполная занятость, самозанятость, сезонная, временная, дистанционная занятость, фриланс и др. Нестандартная занятость представляет собой отношения занятости, отличные от традиционных трудовых отношений между работником и работодателем. Она предполагает наличие нетипичных условий труда в рамках выполнения трудового договора. При этом на работников нестандартной занятости должно распространяться трудовое законодательство. На практике же нестандартно занятые работники зачастую не имеют доступа к таким базовым трудовым правам, как право на социальное страхование, право на получение пособий по временной нетрудоспособности, право на трудовой и социальные отпуска, охрану и безопасность труда.

В связи разнообразием нестандартной занятости ее масштабы и структуру достаточно сложно оценить. В работе был оценен такой наиболее распространенный подвид нестандартной занятости как неформальная занятость. Например, в январе-марте 2022 г. в Республике Узбекистан в неофициальном секторе экономики было занято 5885,5 тыс. чел., что составляет 30% от всех трудовых ресурсов страны, а также 95% от лиц занятых в официальном секторе. Наибольшая доля неформальной занятости в секторах экономики приходится на оптовую и розничную торговлю – 17,8%, строительство – 17,3%, промышленность – 14,2%, сельское, лесное и рыбное хозяйство – 10,9%

Для развития рынка труда Республики Узбекистан на основе более эффективного использования нестандартной занятости необходимо решить следующие ключевые задачи:

– определить и реализовать основные критерии достойного труда применительно к стандартным и нестандартным формам занятости населения;

– расширить использование эффективных форм нестандартной занятости населения, снизить долю неформальной и прекаризованной занятости;

– улучшить количественные, качественные и структурные характеристики эффективности занятости населения.

Для этого, в частности, необходимо обеспечить подготовку законодательных и др. предложений по обеспечению условий для более широкого применения эффективных форм нестандартной занятости населения – дистанционной, гибкой и т.п.

## Список использованных источников

1. Винокуров, Е. Узбекистан и ЕАЭС: перспективы и потенциальные эффекты экономической интеграции. Доклады и рабочие документы (2021) / Е. Винокуров, Т. Цукарев, А. Ахунбаев, В. Бабаджанян, А. Бердигулова, А. Кузнецов, В. Перебоев., К. Федоров, А. Харитончик, А.М. Чкония // Евразийский Банк Развития. 2021. – URL: <https://eabr.org/analytics/special-reports/> (дата обращения 19.05.2022).
2. Онорати, М. Трудоустройство молодежи в Узбекистане. Возможности и вызовы (2021) / М. Онорати, А. Маргери // Возможности и вызовы. – 2021. – URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/235891634705237783/pdf/Youth-Employment-in-Uzbekistan-Opportunities-and-Challenges.pdf> (дата обращения 20.05.2022).
3. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 30.12.2020 г. № ПП-4938. – URL: <https://lex.uz/docs/5193210?ONDATE=31.12.2020> (дата обращения 19.05.2022).
4. Абдурахманов, К.Х. Регулирование рынка труда республики Узбекистан согласно требованиям международной организации труда / К.Х. Абдурахманов // Экономика: анализы и прогнозы. – 2019. – № 1. – С. 23-27.
5. Мирзахалилова, Д.М. Влияние внешней миграции на социальные аспекты / Д.М. Мирзахалилова. // Молодой ученый. – 2020. – № 23 (313). – С. 405-407.
6. Закон Республики Узбекистан, от 15.10.2020 г. № ЗРУ-641 «О правах лиц с инвалидностью» – URL <https://lex.uz/ru/docs/5049549> (дата обращения 22.05.2022).
7. Конвенция о правах инвалидов (Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года) – URL [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml) (дата обращения 22.05.2022).

8. Страновая программа по достойному труду Республики Узбекистан на 2021-2025 гг. – URL [https://kasaba.uz/wp-content/uploads/2022/01/RUS\\_UZB\\_DWCP-Uzbekistan-2021-2025\\_FF\\_21Sep-002.pdf](https://kasaba.uz/wp-content/uploads/2022/01/RUS_UZB_DWCP-Uzbekistan-2021-2025_FF_21Sep-002.pdf) (дата обращения 21.05.2022).

9. Миролимов, М.М. Актуальные проблемы рынка труда Узбекистана в условиях пандемии COVID-19 / М.М. Миролимов // Журнал экономических исследований. – 2021. – № 1. – С. 52-58.

10. Эркинов, Б. Мансурова Н. Рынок труда Узбекистана и его эффективное функционирование / Б. Эркинов // Студенческий вестник. – 2020. – № 3-4. – С. 76-78.

11. Имомов, В.А. Занятость и рынок труда в Узбекистане: тенденции и перспективы развития / В.А. Имомов // Экономика: анализы и прогнозы. – 2019. – № 1. – С. 28-32.

12. Худайназаров, А.К. Оценка влияния пандемии коронавируса на неформальную занятость в Узбекистане / А.К. Худайназаров // Теневая экономика. – 2020. – №3. – С. 159-178.

13. Статистика рынка труда Республики Узбекистан за январь-декабрь 2021 г. – URL <https://mehnat.uz/ru?hhtmFrom=employer> (дата обращения 22.05.2022)

14. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. Труд. – URL: <https://gender.stat.uz/ru/osnovnyye-pokazateli/trud> (дата обращения 25.05.2022).

15. Машхура, Э.О. Занятость как критерий эффективности использования трудового потенциала экономики (на примере Республики Узбекистан) / Э.О. Машхура // Государственное и муниципальное управление. – Ученые записки. – 2021. – № 3. – С. 82–88.

16. Фаттахова, Ж. Тенденции рынка труда Узбекистана. Серия вебинаров Бюро МОТ в Москве «Подходы к восстановлению экономики в странах СНГ путем создания рабочих мест». – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_787240.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_787240.pdf) (дата обращения 22.05.2022).

17. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. Рынок труда. – URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market> (дата обращения 23.05.2022).

18. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 22.12.2017 г. № 1011 «О совершенствовании методики определения численности населения, нуждающегося в трудоустройстве, включая методику обследования домохозяйств по вопросам занятости, а также разработки баланса трудовых ресурсов, занятости и трудоустройства населения». – URL: <https://lex.uz/docs/3469431> (дата обращения 23.05.2022).

19. Саидова, М.Х. Молодёжная безработица на рынке труда Узбекистана: проблемы и некоторые пути решения / М.Х. Саидова // Экономика и финансы. – 2019. – №9. – С. 43-47.

20. Указ президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 г. № Уп-4849 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан». – URL: <https://lex.uz/docs/3107042> (дата обращения 24.05.2022).

21. Указ Президента Республики Узбекистан, от 24.05.2017 г. № УП-5052 «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду». – URL: <https://lex.uz/ru/docs/3211751> (дата обращения 24.05.2022).

22. Файзуллаев, Н.Б. Организация нестандартных форм занятости в Республике Узбекистан / Н.Б. Файзуллаев // Экономика и право. – 2016. – №5. – С. 23-26.

23. Ризаева, З. К «Лучшему труду» сквозь вихри пандемии / З. Ризаева, В. Абатуров // Экономическое обозрение. – 2021. – №6. – С. 16-25.

24. Приказ Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 28.03.2020 г. №3228 «Об утверждении положения о временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер» – URL: <https://lex.uz/ru/docs/4776267> (дата обращения 24.05.2022).

25. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 9.07.2019г. №566 «О введении временного трудового удостоверения для самозанятых граждан» – URL: <https://lex.uz/ru/docs/4409492> (дата обращения 24.05.2022).

26. Заруцкая, Е.А. Современные формы нестандартной занятости / Е.А. Заруцкая // Вестник Тверского государственного университета. – 2019. – № 4. – С. 143-151.

27. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.

28. Притворова, Т.П. Специфика неформальной занятости как одной из форм нестандартной занятости в условиях постиндустриальной экономики / Т.П. Притворова, Г.Б. Пестунова, Д.Е. Бектлеева // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2016. – № 2. – С. 154-161.

29. Камарова Т.А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения / Т.А. Камарова // Human Progress. – 2015. – № 1. – С. 14-30.

30. Комарова, Т.А. Социально-экономическая оценка развития нестандартных форм занятости на региональном рынке труда : дис. к-та эк. наук / Камарова Татьяна Александровна ; Уральский государственный экономический университет. – Екатеринбург, – 2021. – 243 с.

31. Шипов, А.В. Развитие нестандартных форм занятости в дистрибьюторских сетях предприятий : автореферат дис. к-та эк. наук / Шипов Алексей Всеволодович ; Московский гуманитарный университет. – Москва, – 2010 – 24 с.

32. Неськина М.Ю. Нестандартная занятость как инструмент эффективной борьбы с кризисом в период пандемии / М.Ю, Неськина // Научный формат. – 2020. – № 12. – С. 1-5.

33. Исаев, М. Международная организация труда признала достижения Узбекистана в деле защиты прав нестандартно занятых работников. – URL: <https://kasaba.uz/ru/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-priznala-dostizheniya-uzbekistana-v-dele-zashhity-prav-nestandardno-zanyatyh-rabotnikov/> (дата обращения 26.05.2022).

34. Тагаев, Б.Э. Регулирование неформальной занятости в Узбекистане в условиях модернизации экономики / Б.Э. Тагаев // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова – 2020 – №2 – С. 74-84.

35. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. – URL: [http://old.mehnat.uz/upload/file/dlya\\_sayta\\_btr\\_25\\_01\\_2018.pdf](http://old.mehnat.uz/upload/file/dlya_sayta_btr_25_01_2018.pdf) (дата обращения 26.05.2022).

36. Шакирова, Ю.С. Анализ факторов влияющих на неформальную занятость в Узбекистане / Ю.С. Шакирова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №11. – С. 173-179.

37. Папа, Я. Оценка влияния COVID-19 на социально-экономическую ситуацию в Узбекистане (доходы, рынки труда и доступ к социальной защите): обзор антикризисных мер и направления дальнейшего совершенствования государственной политики / Я. Папа, А. Ханходжаев, Ж. Фаттахова, С. Чепель. – М.: Международная Организация Труда, 2020. – 81 с. – ISBN 9789220327418.

38. Худайбердиев, Э.Р. Рынок труда Республики Узбекистан: теоретико-практические и демографические вопросы / Э.Р. Худайбердиев // Проблемы современной экономики. 2019. № 1 (69). – С. 170-173.

39. Дусматов, С.М. Неформальная занятость на рынке труда Узбекистана: состояние и пути её снижения / С.М. Дусматов, Б.Э. Тагаев // Экономика и финансы. – 2019. – №9. – С. 28-37.

40. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23.12.2020 г. №806 «Об утверждении положения о порядке осуществления деятельности самозанятым лицом». – URL: <https://lex.uz/ru/docs/5182456> (дата обращения 27.05.2022).

41. Маслова, Е.В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда / Е.В. Маслова // Экономика труда. – 2017. – №2. – С. 85-102.

## Приложение А

(справочное)

### Характеристика современных НФЗ по признакам занятости

Дистанционная занятость	Фриланс	Аутстаффинг	Аутсорсинг	Временный труд (заемный труд)	Смартстаффинг	Занятость аутплейсмента в рамках
<b>Форма занятости</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>– по найму;</li> <li>– на дому, вне организации;</li> <li>– постоянная;</li> <li>– временная;</li> <li>– сезонная;</li> <li>– эпизодическая;</li> <li>– формальная (заключен трудовой договор (ТД), гражданско-правовой договор (ГПД));</li> <li>– основная;</li> <li>– дополнительная (вторичная);</li> <li>– полный рабочий день/неделя;</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– раздельный рабочий день;</li> <li>– неполный рабочий день;</li> <li>– неполная рабочая неделя;</li> <li>– полный рабочий день/неделя;</li> <li>– сокращенный рабочий день</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– по найму;</li> <li>– на дому, вне организации;</li> <li>– постоянная;</li> <li>– непостоянная;</li> <li>– временная;</li> <li>– сезонная;</li> <li>– эпизодическая;</li> <li>– формальная (заключен ТД, ГПД);</li> <li>– неформальная;</li> <li>– основная;</li> <li>– дополнительная (вторичная);</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– раздельный рабочий день;</li> <li>– неполный рабочий день;</li> <li>– неполная рабочая неделя;</li> <li>– полный рабочий день/неделя;</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– сверхзанятость;</li> <li>– самозанятость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– по найму;</li> <li>– на предприятии, в офисе;</li> <li>– вахтовый метод;</li> <li>– временная;</li> <li>– непостоянная;</li> <li>– сезонная;</li> <li>– эпизодическая;</li> <li>– формальная (заключен ТД, ГПД);</li> <li>– дополнительная (вторичная);</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– раздельный рабочий день;</li> <li>– неполный рабочий день;</li> <li>– неполная рабочая неделя;</li> <li>– полный рабочий день/неделя;</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– сверхзанятость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– временная;</li> <li>– непостоянная;</li> <li>– сезонная;</li> <li>– эпизодическая;</li> <li>– формальная (заключен ГПД);</li> <li>– дополнительная (вторичная);</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– раздельный рабочий день;</li> <li>– неполный рабочий день;</li> <li>– неполная рабочая неделя;</li> <li>– полный рабочий день/неделя;</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– сверхзанятость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– по найму;</li> <li>– на предприятии, в офисе;</li> <li>– временная;</li> <li>– непостоянная;</li> <li>– сезонная;</li> <li>– эпизодическая;</li> <li>– формальная (заключен ТД, ГПД);</li> <li>– дополнительная (вторичная);</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– раздельный рабочий день;</li> <li>– неполный рабочий день;</li> <li>– неполная рабочая неделя;</li> <li>– полный рабочий день/неделя;</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– сверхзанятость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– по найму;</li> <li>– на предприятии, в офисе;</li> <li>– временная;</li> <li>– непостоянная;</li> <li>– сезонная;</li> <li>– эпизодическая;</li> <li>– формальная (заключен ТД, ГПД);</li> <li>– дополнительная (вторичная);</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– раздельный рабочий день;</li> <li>– неполный рабочий день;</li> <li>– неполная рабочая неделя;</li> <li>– полный рабочий день/неделя;</li> <li>– сокращенный рабочий день;</li> <li>– сверхзанятость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– занятость постоянная на другую работу, в связи с увольнением (сокращением)</li> </ul>
<b>Рабочий график</b>						
Нефиксированный	Нефиксированный	Определен	Нефиксированный	Определен	Определен условия	Определен

		условиями ТД (работодателем и компанией провайдером)		условиями ТД (работодателем и компанией провайдером)	ми ТД (работодателем)	условия ми ТД (работодателем и компанией провайдером)
Рабочее место						
Вне офиса, вне производства	Определено условиями трудового договора (организация, производство, офис)	Определяет компания- провайдер	Определено условиями ТД (организация, производство, офис)	Определено условиями ТД		
Контроль за процессом труда						
Частичный либо отсутствует	–	Работодатель, компания провайдер	–	Работодатель, компания провайдер	Работодатель заказчик	Работодатель
Работодатель						
Организация	Организация, частное лицо	Компания-провайдер			Работодатель заказчик	Организация
Применяемые кадровые технологии						
Стандартные кадровые технологии по подбору, отбору и найму персонала	Поиск, отбор и найм персонала, вывод за штат заказчика и оформление в штат подрядчика	Поиск, отбор и найм персонала	Поиск, отбор и найм персонала, вывод за штат заказчика и оформление в штат подрядчика	Поиск, отбор и найм нужного по компетенциям персонала; перераспределение персонала между добросовестными работодателями на основе прямых договоров	Кадровые технологии по обучению, переобучению, ревизия способностей и возможностей увольняемых, психологическая поддержка, адаптация	