

Актуальные проблемы рынка труда Узбекистана в условиях пандемии COVID-19

Current problems of the labor market of Uzbekistan under COVID-19 pandemic

УДК 331.5

Получено: 04.12.2020

Одобрено: 27.12.2020

Опубликовано: 25.02.2021

Миролимов М.М.

Докторант Ташкентского государственного экономического университета

e-mail: mirislom.mirolimov@mail.ru

Mirolimov M.M.

Doctoral Student, Tashkent State Economic University

e-mail: mirislom.mirolimov@mail.ru

Аннотация

В этой статье обсуждаются основные факторы пандемии Covid-19, влияющие на человеческий капитал, трудовую миграцию и способы их решения. В то же время статья представляет собой углубленное научное исследование реформ, направленных на обеспечение устойчивости международных и национальных рынков труда, связанных с Индексом человеческого капитала (ИЧК).

Ключевые слова: пандемия Covid-19, рынок труда, человеческий капитал, безработица, миграция рабочей силы, индекс человеческого капитала, социальная стабильность, сокращение бедности, субсидирование, самозанятость, единый социальный платеж, стаж работы, пенсионное обеспечение.

Abstract

This article is written about the current problems of the labor market in Uzbekistan in the context of the Covid-19 pandemic, the main factors influencing their emergence, solutions. At the same time, the article provides an in-depth scientific study of the ongoing reforms in Uzbekistan to ensure stability in the current international and national labor market in order to address the current problems of the labor market in the context of the Covid-19 pandemic.

Keywords: Covid-19 pandemic, labor market, social stability, poverty reduction, subsidy, self-employment, single social payment, work experience, pension provision.

11 марта 2020 г. Всемирная организация здравоохранения объявила ситуацию с коронавирусом пандемией. Начавшаяся в китайском городе Ухань в конце декабря 2019 г., а затем распространившаяся по всему миру новая коронавирусная инфекция COVID-19 сильно повлияла на социальную жизнь и экономику стран мира.

Пандемия и связанные с ней ограничительные меры привели к резкому снижению объемов потребления и инвестиций и стали причинами серьезных изменений на рынке труда. Потеря рабочего времени во втором квартале 2020 г. привела к потере почти 500 миллионов постоянных рабочих мест (МОТ 2020).

В соответствии с указом Президента Республики Узбекистан № УП-5969 от 19 марта 2020 г. «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений» запрещается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, являющимся родителем (лицом, его заменяющим, опекуном, попечителем)

ребенка, зараженного коронавирусной инфекцией или помещенного в карантин, а также не достигшего 14-летнего возраста. То есть, как видно из этой нормы, работников, являющихся родителем (лицом, его заменяющим, опекуном, попечителем) ребенка, зараженного коронавирусной инфекцией или помещенного в карантин, а также не достигшего 14-летнего возраста, работодатель не может уволить даже в том случае, если они регулярно нарушают свои трудовые обязанности или один раз грубо нарушили свои трудовые обязанности. Приказом Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 25 марта 2020 г. «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» утверждено положение «О временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер». Настоящим положением установлен временный порядок перевода работников всех организаций, независимо от государственных органов и форм собственности, на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период реализации мероприятий, направленных на предотвращение распространения коронавирусной инфекции.

Инновационное развитие экономики создает новые формы трудовых отношений. Производство, основанное на высоких технологиях (компьютеризация, 3D-технологии, робототехника, виртуальное общение), наряду с традиционными трудовыми отношениями, формирует новую, нестандартную систему трудовых отношений. Нестандартные формы использования труда (аренда труда, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс), которые широко практикуются в развитых странах, также проникают в постсоветские страны. Это связано с эластичностью рынка труда, что позволяет работодателям модернизировать и диверсифицировать производство в условиях инновационной экономики.

Ученый-экономист академик К. Абдурахманов «удаленную работу (telework или telecommuting)» тоже признал нестандартной формой трудовых отношений. По мнению ученого, если традиционные трудовые отношения институционализированы, т.е. имеют правовую основу, то новые юридически не оформлены и пока не стали общепринятой практикой. Поэтому их еще называют и нестандартными трудовыми отношениями [3].

Ученый-экономист Д.А. Насимов, в целях недопущения приведения неустойчивой занятости к социальной уязвимости общества, в своих научных исследованиях рекомендовал использовать следующие модели при прогнозировании ключевых показателей будущего развития рынка труда на 2020–2025 гг.: численность экономически активного населения, численность занятых в результате организации всех форм домашнего труда, численность занятых в официальном и неформальном секторах экономики, численность занятых в неформальном секторе экономики, объем инвестиций в основной капитал в отраслях экономики, доля лиц, выехавших за границу для осуществления трудовой деятельности, использование многоуровневой модели при прогнозировании размеров минимальной месячной заработной платы в республике [10].

По мнению Ш. Асамходжаевой, использование человеческого капитала увеличивает не только доходы сотрудников, но и доходы предприятий и государства.

Основными видами инвестиций, ориентированных на человека, являются образование, производственная подготовка, здравоохранение, миграция, поиск информации о рынке труда, рождение и воспитание детей. Образование и производственная подготовка увеличивают человеческий капитал, в то время как здравоохранение позволяет увеличить продолжительность его службы, поиск информации на рынке миграции и труда увеличит стоимость услуг, рождение и воспитание детей увеличит следующее поколение. Однако в более узком, более практическом смысле инвестиции в человеческий капитал часто понимаются как

затраты на образование и производственную подготовку, поскольку они представляют собой особый вид деятельности по формированию знаний, умений и навыков [12].

Х. Коллер отметил, что пандемия – это не только кризис в области здравоохранения, но и глубокие потрясения экономики и общества во всем мире. Она представляет собой серьезный риск отдалить от мирового сообщества достижение целей устойчивого развития по достойному труду и других связанных с ней целей. В то же время кризис требует всеобъемлющих, скоординированных и эффективных многосторонних мер.

Хайнц Коллер высоко оценил усилия правительства по обеспечению достойных условий труда как в обычное время, так и во время кризиса, отметив, что *«Узбекистан продемонстрировал политическую приверженность и лидерство»*. По его словам, страна продолжает фокусироваться на наиболее насущных проблемах национального рынка труда, поддержке уязвимых слоев населения и формировании обновленного духа социального диалога и международного сотрудничества [7].

Как отметил А. Норов, больше всего рабочего времени сокращается в арабских странах (8,1%). Это означает, что 5 млн чел. остаются безработными. Второе место по уровню безработицы занимает Европа (7,8%, т.е. 12 млн чел.), а третье место – Азиатско-Тихоокеанский регион (7,2%, т.е. 12,5 млн чел.).

Аналитики МОТ предупреждают, что существует риск сокращения рабочих мест или сокращения рабочего времени в сферах, где трудятся еще 1,25 млрд чел. Больше всего пострадают гостиничный бизнес, сфера услуг, оптово-розничная торговля. В наименьшей степени затронуты такие области, как образование, здравоохранение, коммунальные услуги, сельское хозяйство, государственные услуги и общественная безопасность. Риск ущерба рынка труда в сфере строительства, финансов и страховых услуг от пандемии умеренный. Риск нанесения ущерба рынку труда в сферах искусства и развлечений, транспортных услуг, гостиничного и туристического бизнеса, торговли недвижимостью, промышленного производства, оптовой и розничной торговли, услуг по ремонту автомобилей – выше среднего.

Не исключено, что более 1,5 млрд чел. во всем мире могут остаться без средств к существованию. Предполагается, что в эту категорию войдут работники розничной торговли в пищевой промышленности и производстве. Пандемия коронавируса является серьезным ударом, в особенности, неформальному сектору мирового рынка труда. Первый месяц кризиса привел к 60-процентному сокращению неформальных работников во всем мире.

В России, где в последние годы проживает большое количество узбекских трудовых мигрантов, следует обратить особое внимание на влияние пандемии на экономику и перспективы рынка труда [8].

По мнению М. Холмухамедова: согласно результатам мониторинга, опубликованного Международной организацией труда по итогам 1 квартала 2020 г., к началу апреля воздействие пандемии Covid-19 привело к полному или частичному закрытию 2,7 миллиарда рабочих мест во всем мире, что затронуло 81% занятого населения мира.

Существует риск того, что численность бедного населения в мире увеличится почти в 2 раза или до 500 млн чел.

По данным Всемирного банка, из-за экономического кризиса, вызванного пандемией Covid-19, и применяемых карантинных мер общий объем денежных переводов резко упадет на 20%. Учитывая количество трудовых мигрантов из Узбекистана, более 500 000 чел., вероятно, не смогут найти постоянную работу из-за пандемии коронавируса [9].

Настоящая статья написана на основе данных Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и анализа статистических данных на официальном сайте Международной организации труда. Объектом исследования

является деятельность Международной организации труда на основе данных Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Предметом исследования являются отношения, возникающие при решении актуальных проблем рынка труда Узбекистана в условиях пандемии Covid-19.

В результате ограничений, введенных на передвижение людей с целью борьбы с коронавирусной инфекцией в нашей стране, предприятия были вынуждены полностью или частично приостановить свою деятельность (рис. 1). В результате это нанесло серьезный ущерб интересам работников, работающих в различных отраслях экономики, имеющих доходы, связанные с их заработной платой.

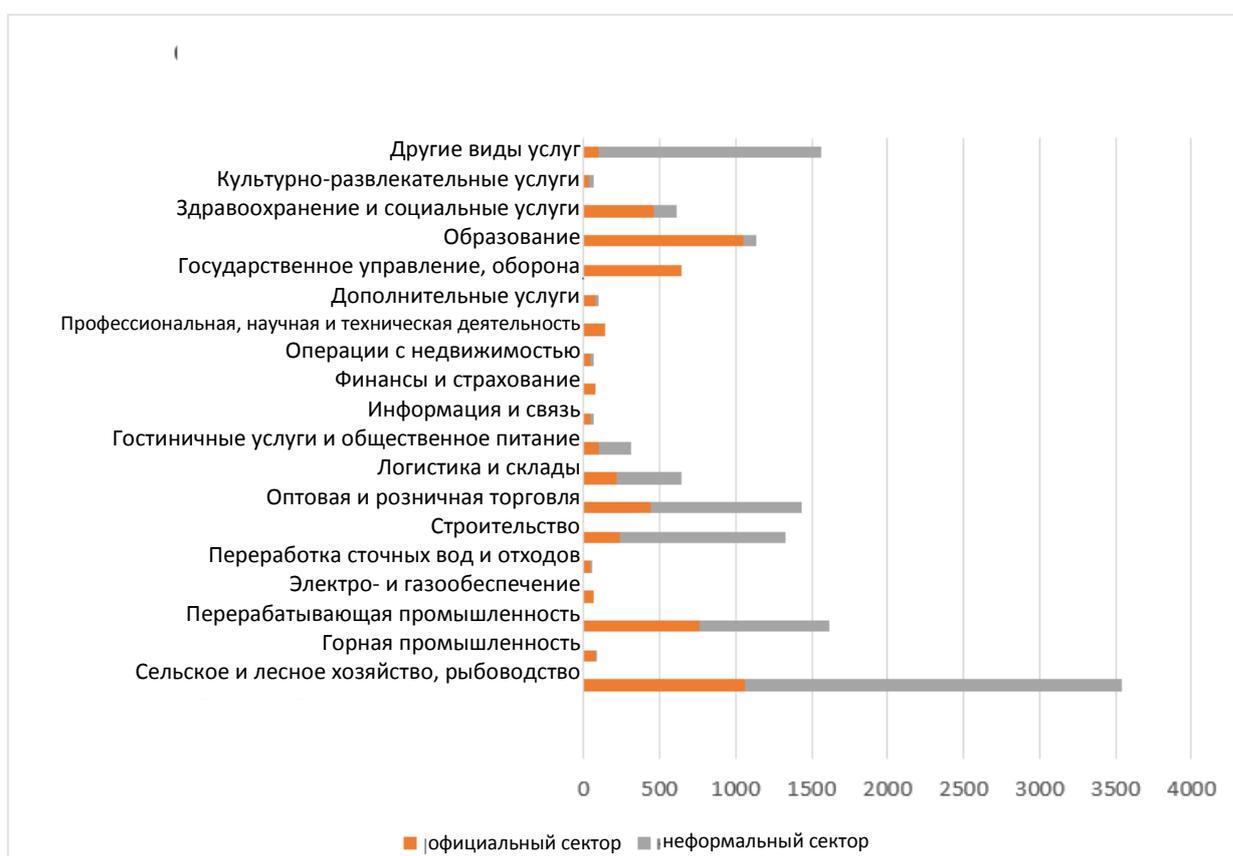


Рис. 1. Данные учета официальной и неформальной занятости населения Республики Узбекистан по отраслям (тыс. чел.).

Источник: Данные Государственного комитета по статистике

В большинстве случаев уровень занятости в неформальном секторе выше в сельской местности, что можно увидеть при анализе по регионам.

Согласно статистике, как отметил глава государства Ш. Мирзиёев в ходе совещания 22 апреля текущего года, из-за карантина в нашей стране резко сократились объемы производства и услуг на 196 тысячах предприятий [5].

Анализируя цифры в глобальном масштабе, мы станем свидетелями того, что ситуация гораздо серьезнее. По подсчетам экспертов Международной организации труда, во втором квартале 2020 г. 195 миллионов работников, занятых полный рабочий день, потеряли работу. В результате подсчитано, что в период до конца 2020 г. сумма потерянной рабочими заработной платы по всему миру составит 3,4 трлн долл. [6].

В Узбекистане при поддержке МОТ проведена большая работа по формированию Национальной стратегии занятости, которая является важным стратегическим документом для рынка труда до 2030 г. В целях расширения охвата и направления услуг временной занятости Фондом общественных работ выделены средства в размере 450 млрд сумов (25 млн долл. США). За три месяца пандемии за

счет средств фонда общественных работ было трудоустроено около 230 тыс. безработных граждан.

Для строительства жилья и организации сельскохозяйственных кооперативов был разработан механизм субсидирования малообеспеченных семей, в результате чего более 40 тыс. семей были обеспечены доходами. За счет выделения дополнительных субсидий на развитие предпринимательства среди населения было трудоустроено 3 тысячи безработных. Упрощен порядок получения пособия по безработице. По новому порядку пособиями по безработице воспользовались около 20 тыс. безработных граждан. В целом, в результате слаженной работы за три месяца Министерство обеспечило работой и постоянным доходом 374 тыс. граждан.

В период пандемии также принимались меры по защите работников на производстве, а на предприятиях установлен системный контроль за соблюдением санитарных норм и технической безопасности труда.

Мониторинговые группы инспекторов труда посетили 5757 предприятий. Создан отдельный «Callcenter» с телефоном доверия по короткому номеру «1176». Государственной инспекцией труда рассмотрено 8,2 тыс. обращений граждан о нарушениях трудового законодательства и дискриминации на рабочем месте, в том числе 3 тыс. обращений от женщин. По результатам проверок восстановлено в трудовых правах 3600 граждан, в том числе 1200 женщин.

Учитывая острую необходимость перевода работников в «удаленный» режим в случае пандемии, Министерство ввело «Положение о временном порядке перевода работников на удаленную работу». Беременным женщинам, пожилым людям и людям с ограниченными возможностями, а также людям с хроническими заболеваниями уделялось приоритетное внимание при реализации их права на удаленную работу.

Также согласно официальному заявлению Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан Нозима Хусанова, антикризисные меры, принимаемые Узбекистаном, полностью соответствуют четырем основным принципам Международной организации труда по борьбе с пандемией:

- 1) *стимулирование экономики и занятости;*
- 2) *поддержка предприятий, рабочих мест и доходов;*
- 3) *защита работников на рабочем месте;*
- 4) *социальный диалог* [7].

Согласно нормам Международной организации труда, основные принципы сохранения персонала во время пандемии COVID-19 следующие [11]:

1. Стимулирование экономики и занятости, следовательно:
 - активная фискальная политика;
 - денежно-кредитная политика;
 - кредитование и финансовая поддержка конкретных отраслей, в том числе, системы здравоохранения.
2. Поддержка предприятий, рабочих мест и доходов:
 - охватить всех социальной защитой;
 - принять меры для сохранения занятости;
 - предоставить налоговые и финансовые льготы предприятиям.
3. Защита работников на рабочем месте:
 - адаптация работников к новым нормам труда, в том числе перевод на удаленную работу;
 - охватить всех медицинской помощью;
 - увеличить оплачиваемые отпуска.

Показатели, полученные по результатам вышеуказанного исследования, свидетельствуют о том, что были проведены целенаправленные реформы по устранению актуальных проблем рынка труда Узбекистана в условиях пандемии Covid-19. Это, в свою очередь, в условиях пандемии Covid-19 требует, исходя из реальной

ситуации, вносить соответствующие изменения в нормативно-правовые документы, регулирующие актуальные проблемы рынка труда Узбекистана. Это приводит к оптимизации государственных расходов на рынок труда социальной сферы в связи со стабилизацией рынка труда Узбекистана в условиях пандемии Covid-19.

На основании вышеперечисленных показателей мы хотели бы внести следующие предложения.

Пандемия продемонстрировала, что существует ряд проблем в развитии устойчивых международных отношений и отсутствует план глобальных стратегических действий в чрезвычайных ситуациях.

В частности, прежде всего, ограничительные меры должны осуществляться только временно, с обязательным соблюдением прав и свобод граждан.

Такие меры должны быть пропорциональны рискам, не препятствовать международной торговле, особенно медицинскими товарами, а также поддерживать нуждающихся.

Во-вторых, быстрое распространение пандемии высветило необходимость в систематических, своевременных и эффективных профилактических мерах, избегая при этом перегрузки сектора здравоохранения в момент объявления пандемии.

В качестве профилактической меры, прежде всего, мероприятия по прогнозированию, выявлению ранних стадий распространения, предотвращению эпидемии и снижению ее последствий.

В-третьих, пандемия показала важность обеспечения безопасности труда.

Литература

1. *Абдурахманов К.* Экономика труда: теория и практика / учебник. – Т.: Наука, 2019. – С. 314-316.

2. *Асамходжаева Ш.* Влияние пандемии на человеческий капитал и его развитие. Научный электронный журнал "Финансы и банковское дело". – №2. – 2020. – С. 193–198.

3. *Холмухамедов М.* Направления социальной поддержки населения в условиях пандемического кризиса. <https://review.uz/oz/post/pandemiya-krizisi-sharoitida-aholini-ijtimoiy-qollab-quvvatlash-yonalishlari>.

4. *Норов О.* Какова ситуация на мировом рынке труда в условиях пандемии, сколько человек остаются без работы? <https://uza.uz/oz/society/pandemiya-sharoitida-dunye-me-nat-bozori-da-vaziyat-anday-an-11-06-2020>

5. *Насимов Д.* Совершенствование методологических и методических основ внедрения современных форм занятости в условиях цифровой экономики. Автореферат диссертации доктора экономических наук (DSc), 2020.

6. Указ Президента Республики Узбекистан "О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия коронавирусной пандемии и глобальной кризисной ситуации на отрасли экономики" (от 19 марта 2020 года № УП-5969).

7. Положение «О временном порядке перевода работников на дистанционный режим работы, гибкий график работы или работу на дому на период действия карантинных мер». (Распоряжение министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 25 марта 2020 года № 9-2020).

8. Влияние пандемии на глобальные трудовые отношения. Источник: официальный сайт Международной организации труда <http://ilo.org>, дата подачи заявки: 08.05.2020

9. COVID-19 в странах Центральной Азии: последствия и ответные политические меры. <https://www.oecd.org/eurasia/competitiveness-programme/central-asia/COVID-19-crisis-response-in-Central-Asia-Russian.pdf>

10. Обсуждены вопросы обеспечения занятости населения. Источник: официальный сайт Президента Республики Узбекистан <http://president.uz>, дата подачи заявки: 08.05.2020.

11. Цели устойчивого развития и устойчивое социальное развитие: новый опыт взаимодействия. <https://mehnat.uz/uz/news/barqaror-rivozhlanish-maqsadlari-va-barqaror-izhtimoiy-rivozhlanish-uzaro-hamkorlikning-yangi-tazhribasi>.

12. https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_741071/lang--ru/index.htm