



№ 1

«INSON KAPITALI VA IJTIMOIY RIVOJLANISH»

«HUMAN CAPITAL AND SOCIAL DEVELOPMENT»
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»

ISSN: 3030-3672



Google
scholar



Volume 1, Issue 1, 2021



SCAN ME

Samarqand_2021

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ШАРОФ РАШИДОВ НОМИДАГИ САМАРҚАНД
ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ**



I SON

**Инсон капитали ва ижтимоий ривожланиш
журнали**

Journal Human capital and social development

**Журнал Человеческий капитал и социальное
развитие**

**«ИНСОН КАПИТАЛИ ВА ИЖТИМОЙ РИВОЖЛАНИШ»
«HUMAN CAPITAL AND SOCIAL DEVELOPMENT»
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»
ЖУРНАЛИ**

Бош муҳаррир: т.ф.д., проф. Халмурадов Рустам Ибрагимович

Бош муҳаррир ўринбосари: ф-м.ф.н., доц. Хушвақтов Ҳаким

Абдилҳақович

Котиб: и.ф.н., доц. Усманова Дилафруз Каршиевна

Техник муҳаррир: PhD, доц. Насимов Икром Хусанович

ТАҲРИРИЯТ КЕНГАШИ

ЎзФА академиги, и.ф.д., проф. Абдурахмонов Қаландар Ходжаевич

ЎзФА академиги, и.ф.д., проф. Гуломов Саидахроёр Саидахмедович

и.ф.д., проф. Нехода Евгения Владимировна (Россия)

и.ф.д., проф. Зенченко Светлана Вячеславовна (Россия)

и.ф.д., проф. Недоспасова Ольга Павловна (Россия)

PhD, professor Ian Patterson (Австралия)

PhD, associate professor Slawomir J. Wroblewski (Польша)

и.ф.д., проф. Холмўминов Шайзоқ Рахматович

и.ф.д., проф. Пардаев Мамаюнус Қаршибоевич

и.ф.д., проф. Мухаммедов Мурод Мухаммедович

и.ф.д., проф. Мирзаев Кулмамат Жонузокович

и.ф.д., проф. Сафаров Баходир Шахриёрович

и.ф.д., проф. Хомитов Комил Зоитович

и.ф.д., проф. Бобаназарова Жамила Холмурадовна

и.ф.д., проф. Насимов Дилмурод Абдуллоевич

и.ф.н., проф. Асланова Дилбар Хасановна

PhD, доц. Джуракулов Шохрух Давронович

и.ф.н., доц. Кривокора Евгения Ивановна (Россия)

и.ф.н., доц. Юлдашев Шамсиддин Қиёмиддинович

и.ф.н., доц. Низамов Ахтам Нуъмонович

и.ф.н., доц. Бозоров Бердимурод Улуғмуродович

и.ф.н., доц. Бобоқулов Баҳромкул Маматкулович

Адабиётлар рўйхати:

1. <https://www.unwto.org/ru/news/unwto-underscores-tourisms-importance-for-covid-19-recovery-in-meeting-with-the-king-of-spain>
2. UNWTO. International Tourism Highlights. 2019. стр. 3-8
3. <https://www.interfax.ru/world/703736>
4. Пардаев М.Қ., Эштаев А. Пандемия шароитида иқтисодиёт: муаммолар ва уларнинг ечимлари хусусида.// “СЕРВИС” илмий-амалий журнали. 2020. Махсус сони. – 5 бет.
5. Пардаев М.Қ. Пардаев О.М. Камбағалликни баҳолаш ва уни камайтириш йўллари. Илмий-услубий тавсия. Самарқанд, СамИСИ – 2020. – 68 бет.
6. Пардаев М.Қ. Пардаев О.М., Пардаева О.М. Ўзини ўз банд қилиш йўллари. Илмий-услубий тавсия. Самарқанд, СамИСИ – 2020. – 72 бет.

Геворгян Ольга Игоревна

Gevorgyan Olga Igorevna

Томский государственный университет;

аспирант кафедры [стратегического менеджмента и маркетинга](#)

Института экономики и менеджмента;

Нехода Евгения Владимировна

Nehoda Evgeniya Vladimirovna

Томский государственный университет;

д-р экон. наук, профессор; директор Института экономики и менеджмента; зав. кафедрой [стратегического менеджмента и маркетинга](#);

iem@mail.tsu.ru

УДК [331.5](#)

**ФЕНОМЕН АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ
ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА**

Аннотация: На основе анализа трендов в области рынка труда и занятости выделена новая разновидность занятости – альтернативная занятость, даны характеристики альтернативных сотрудников и их отличительные особенности в сравнение с традиционными работниками. Обосновано, что численность альтернативной рабочей силы в мире неуклонно растет, Россия не является исключением. Однако в силу определенной специфики альтернативной занятости альтернативные сотрудники подвержены наибольшему социальному риску, наименее социально защищены. Во избежание затяжных негативных социальных последствий альтернативной занятости, а также для достижения целей достойного труда необходимо разрабатывать институциональные механизмы регулирования альтернативной занятости и формировать условия для достойного труда альтернативных сотрудников.

Ключевые слова: рынок труда и занятость, альтернативная занятость, альтернативная рабочая сила, достойный труд.

MEHNAT BOZORI TRANSFORMATSIYASI SHAROITIDA MUQOBIL BANDLIK HODISASI

Annotatsiya: Mehnat bozori va ish bilan bandlik tendentsiyalari tahlili asosida yangi ish turi aniqlanadi – muqobil bandlik, muqobil xodimlarning xususiyatlari va ularning an'anaviy xodimlarga nisbatan o'ziga xos xususiyatlari berilagan.

Bu dunyoda muqobil ishchi kuchi ortib bormoqdaligi isbotidir, va Rossiya ham bundan mustasno yemas. Shu bilan birga, muqobil ish bilan bandlikning o'ziga xos xususiyati tufayli muqobil xodimlar yeng katta ijtimoiy tavakalchilikga duch keladilar va yeng kam ijtimoiy himoyadadir.

Muqobil ish bilan ta'minlashning salbiy ijtimoiy oqibatlarini bartaraf yetish, shuningdek, munosib ish maqsadlariga yerishish uchun muqobil ish bilan bandlikni tartibga solish va muqobil xodimlarning munosib ishlashi uchun shart-sharoitlar yaratishning institutsional mexanizmlarini ishlab chiqish kerak

Kalit so'zlar: mehnat bozori va bandlik, muqobil bandlik, muqobil ishchi kuchi, munosib mehnat.

ALTERNATIVE EMPLOYMENT PHENOMENON IN THE CONTEXT OF LABOR MARKET TRANSFORMATION

Abstract: A new type of employment – alternative employment is identified based on the analysis of trends in the labor market and employment; characteristics of alternative employees and their distinctive features in comparison with conventional employees are given. The evidence that the amount of alternative labor is steadily growing internationally is provided, and Russia is not an exception. However, due to specific nature of alternative employment, alternative employees are exposed to greater social risks and are less socially protected. In order to prevent long-term negative social consequences of alternative employment, as well as to achieve aims of efficient labour, it is necessary to develop institutional mechanisms regulating alternative employment and creating adequate labour conditions for alternative employees.

Key words: labor market and employment, alternative employment, alternative labor force, decent work.

Феномен альтернативной занятости в условиях трансформации рынка труда

Введение

Исследования в области рынка труда и занятости занимают вот уже не одно десятилетие ведущие позиции в экономической науке. Занятость напрямую влияет на уровень социально-экономического развития страны, определяет эффективность проводимой государством политики в данной сфере.

В настоящее время вектор исследований рынка труда и занятости меняется под воздействием ряда факторов. Изменение характера труда и форм трудовой деятельности (в первую очередь, совместной), требований к профессиональным умениям и навыкам, а также опыт сотрудников и их продуктивность несут новые возможности для работников и компаний, но и являются серьезными вызовами для рынка труда, социально-трудовых

отношений, достижения целей достойного труда. Сегодня наблюдается растущая потребность в уникальных ключевых навыках высокого уровня, которые могут использоваться в различных проектных направлениях в условиях многозадачности, усложнения форм совместной деятельности и их координации. Привлечение внештатных сотрудников (альтернативной рабочей силы) может восполнить данную потребность в специалистах. Однако, находясь вне границ организаций и штатов, данные сотрудники слабо вовлечены в процессы адаптации и развития, социальной защиты, становясь субъектами повышенных социальных рисков. При этом существующие институты рынка труда и занятости продолжают функционировать в режиме традиционной занятости и традиционных контрактов между работниками и работодателями.

Несмотря на существующие теоретические и прикладные работы в области рынка труда и занятости, вопросы феномена альтернативной занятости и альтернативной рабочей силы (альтернативных работников) остаются недостаточно изученными, в особенности в отечественной науке.

Целью исследования является анализ феномена альтернативной занятости и характеристик альтернативной рабочей силы в условиях трансформирующегося рынка труда и диверсификации форм занятости. В основе исследования лежит гипотеза о том, что для достижения целей и задач Концепции достойного труда необходимы новые институциональные механизмы управления альтернативной рабочей силой.

Альтернативная занятость и альтернативная рабочая сила как новые феномены рынка труда

Развитие альтернативной занятости и появление альтернативной рабочей силы стало, в первую очередь, результатом трансформирующегося рынка труда. Анализ зарубежных и отечественных источников позволяет выявить следующие тренды, влияющие на рынок труда и занятость (рис. 1).



Рисунок 1 – Тренды, влияющие на рынок труда и занятость

1. Технологический прогресс. По мнению Н.Л. Лютова [1, с.101], технологическая революция оказывает мощнейшее влияние не только на количественные, но и на качественные характеристики занятости. Появление новых профессий, форм занятости и видов работ в результате внедрения технологий, влияет на такие качественные характеристики как: продолжительность рабочего времени, стабильность занятости, социальная защита, качество рабочей среды и др. Чтобы в полной мере воспользоваться всеми преимуществами новых технологий необходимо повышать квалификацию специалистов и осуществлять переобучение низкоквалифицированных работников. Также можно отметить, что люди, которые потеряли работу в результате появления новых технологий, с большей долей вероятности не будут иметь высоких доходов, у них не будет доступа к ресурсам для обучения и приобретения новых навыков, необходимых для того, чтобы конкурировать за новые рабочие места. А это, в свою очередь, приводит к усилению неравенства, которое усугубляется безработицей.

2. Демографические изменения. Население земли стремительно стареет, оказывая давление на бизнес, социальные институты и экономику в целом. Увеличение продолжительности жизни влияет на бизнес-модели, амбиции ценных сотрудников и затраты на пенсионное обеспечение. Сотрудники старшего возраста должны будут осваивать новые навыки и компетенции для того, чтобы они смогли работать дольше. Нехватка рабочей силы в ряде стремительно стареющих экономик вызовет острую необходимость в автоматизации и повышении производительности, а также поиске нестандартных форм социально-трудовых отношений.

3. Перемены в глобальной экономике. С развитием технологий развивающиеся страны будут сталкиваться с серьезными вызовами, и без стабильных и внушительных капиталовложений безработица и миграция

продолжат прогрессировать. Размытие среднего класса, разница в уровне благосостояния и сокращение рабочих мест в связи с развитием автоматизации повышают угрозу усиления социальной нестабильности в развивающихся странах и усиливают социально-экономическое неравенство в мире [2].

4. Стремительная урбанизация. По прогнозам ООН к 2030 году в городах будет проживать 4,9 млрд. человек, а к 2050 году число городских жителей по всему миру вырастет на 72 % [3]. Уже сейчас ВВП многих крупных городов превышает ВВП страны среднего размера. В меняющемся мире города станут влиятельными факторами формирования рабочих мест и притягивать лучших работников. Также усилится конкуренция за таланты.

5. Дефицит ресурсов и изменения климата. К 2030 году прогнозируемый спрос на энергию и воду вырастет на 50 % и 40 % соответственно [4]. Для удовлетворения потребностей будут созданы новые рабочие места в таких сферах, как производство альтернативной энергии, новые технологии, разработка новой продукции, переработка мусора и использование вторичных ресурсов. Миллионы людей, занятых в сфере традиционной энергетики, и сама отрасль в целом, подвергнутся стремительной реорганизации [5].

6. Гиг-экономика. Данный процесс характеризуется как всеобщее распространение новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. Одним из основных компонентов гиг-экономики являются независимые работники (временные сотрудники, альтернативные сотрудники), получающие оплату за выполненные задания или проекты.

Стоит отметить, что вышеперечисленные тренды, изменяющие структуру рынка труда, приводят как к диверсификации форм занятости, так и размытию ее традиционных видов. В глобализирующемся мире диверсификация отношений занятости превращается в важное конкурентное преимущество. С развитием экономики возникают новые формы занятости, от которых во многом зависит способность рынка труда успешно приспосабливаться к непрерывно происходящим изменениям в экономической, социальной и институциональной среде.

Одним из ответов на вызовы рынка труда является альтернативная занятость. Во многих зарубежных исследованиях отмечается, что количество альтернативных сотрудников на западном рынке труда неуклонно растет. В работе Lawrence F. Katz Alan B. Krueger «The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015» [6, с.2] отмечается, что альтернативная рабочая сила, которая составляла 10,7 % от общей численности сотрудников в 2005 г., выросла до 15,8 % к 2015 г. Доля контрактников в общей численности рабочей силы за этот же

период увеличилась более чем вдвое – с 1,4 % до 3,1 %. Данный рост отмечается и в исследовании Katherine Lim, Alicia Miller, Max Risch, Eleanor Wilking. В 2016 г. увеличение данной категории работников составило 22% относительно 2001 г. [7, с.14].

Влияние COVID-19 также подтолкнуло некоторые страны предпринять дополнительные меры, касающихся условий занятости в ключевых отраслях. Так, например, правительство Бельгии разрешило обмен работниками между компаниями на добровольной основе с соблюдением принципа равной оплаты равного труда [8, с.6].

По мнению большинства авторов, альтернативная занятость – это форма занятости, субъектами которой могут быть трудоустроенные или ищущие работу граждане, занимающиеся трудовой деятельностью как внутри, так и вне организации.

В отечественных исследованиях понятия «альтернативной занятости» и «альтернативной рабочей силы» представлены фрагментарно, в то время как в зарубежных исследованиях они являются предметом широких дискуссий уже на протяжении последних десятилетий. Стоит отметить, что большинство исследователей сходятся во мнении, что же собой представляет данная категории работников.

John T., Christopher J. выделяют пять различных видов альтернативных сотрудников [9, с. 151; 152]:

1. Временные работники агентства – работники, которые рассчитывают на службу временной помощи для обеспечения своих рабочих задач или получают зарплату от временной помощи.

2. Временные работники прямого найма – временные работники, которые предоставляют свои услуги непосредственно организации, оплачивающей работу. В эту категорию также входят работники, которые указывают, что они наняты непосредственно фирмой-клиентом на временную должность, для завершения конкретного проекта или замены отсутствующего или находящего в отпуске сотрудника. Временные работники прямого найма – это те, кто нанимается фирмой только на определенный период времени или на работу, которая носит сезонный характер.

3. Работники по вызову – сотрудники, работающие на фирму по найму или по мере необходимости.

4. Контрактные работники – это те, кто рассчитывают на третью сторону для предоставления клиентов или проектов. Работник должен иметь только одного клиента и обычно работает на рабочем месте этого клиента.

5. Подрядчики (консультанты) – самозанятые подрядчики и консультанты, которые отвечают за выполнение проектов

В отчете Центра экономических и политических исследований под альтернативной работой понимают временных работников по прямому

найму, временных работников агентств, дежурных работников, контрактников, а также независимых подрядчиков, выполняющих работу на рабочем месте клиента [10, с.5].

Компания Deloitte подразделяет альтернативную рабочую силу на следующие типы работников [11]:

- Freelance and independent workers (Внештатные и независимые работники) – работники, которые поддерживают основных работников (основную рабочую силу) и обычно оплачиваются по часам, дням или другим единицам времени.

- Gig workers – работники, оплачиваемые за выполнение задания (или микрозадач) для выполнения определенной части работы.

- Crowd workers – работники, которые соревнуются за участие в проекте и часто получают зарплату только в том случае, если они входят в число лучших участников конкурса.

В [отчете Ceridian «Пульс талантов 2020»](#) «альтернативный работник – это тот, кто работает независимо в одной или нескольких компаниях. Как правило, это внештатный сотрудник, либо консультант нескольких клиентов» [12].

В отчете компании СХС Australasia под «альтернативной рабочей силой» понимают работников, которые ищут дополнительные источники дохода; тех, кто просто больше не хочет быть «безработным» и тех, кто желает улучшить свой статус «неполной занятости». Альтернативная рабочая сила – это сотрудники, работающие в качестве офисных работников и активно ищущие контракты или временную работу вместо полной занятости. Отмечается, что данные сотрудники могут быть высококвалифицированными специалистами [13].

Anne E. Polivka в своем исследовании в качестве альтернативной рабочей силы выделяет независимых подрядчиков, дежурных, работников, получающих временную помощь фирм и работников, услуги которых предоставляются через подрядные фирмы [14, с.8].

В нашем исследовании под альтернативной рабочей силой будем понимать независимых сотрудников (подрядчиков, фрилансеров, гиг-работников), обладающих различным уровнем квалификации, трудоустроенных на определенный период времени и получающие оплату труда за выполнение задания или проекта.

В табл. 1 систематизированы различия между обычными сотрудниками (в рамках традиционных трудовых отношений) и альтернативными работниками.

Таблица 1– Различия между обычным сотрудником и альтернативным работником

Традиционный сотрудник	Альтернативный сотрудник
Поведенческий контроль	
Компания контролирует выполняемую работу (как и в какие сроки должна быть выполнена работа)	Альтернативный работник самостоятельно устанавливает рабочее время
Полный рабочий день, предусмотренный трудовым договором	Гибкий график, который определяет сам работник
Компания предоставляет оборудование и инструменты, необходимые для выполнения работы	Возможность использования собственного оборудования
Финансовый контроль	
Получает социальные пособия	Не имеет права получения пособия
Повременная или сдельная оплата труда	Сдельная оплата труда (оплата за выполненные задачи, за выполненный проект)
Отношения между работником и работодателем	
Трудоустройство по ТК	Существует письменный договор, устанавливающий оплату труда, условия труда, права и обязанности сторон
Оплачиваемый гарантированный отпуск	Отпуск зависит от конкретных условий работы
Организационная идентификация	
Да	Нет

Альтернативные сотрудники получают прямую сдельную оплату труда, что позволяет перенести риски и неопределенности на самих работников – работа, которая может потребовать больше часов, чем планировалось, или была более стрессовой, чем ожидалось, а также обойти законы о труде, которые устанавливают минимальные стандарты заработной платы, часов и условий труда. Альтернативные сотрудники предоставляют компании не только гибкость, но и способы обхода различных норм трудового законодательства. Также альтернативные сотрудники часто не получают таких льгот, как социальное обеспечение, безопасность, компенсации в случае травм на работе, гарантии минимальной заработной платы и пенсионной защиты, страхования по безработице. Эксперты отмечают нарушение норм трудового законодательства и не возможность защиты прав альтернативных сотрудников.

Что же касается российского рынка труда исследовательским центром портала Superjob.ru [15] был проведен опрос, в котором было выявлено, что услугами фрилансеров, одной из категории альтернативных сотрудников, в России пользуется каждая третья компания, в IT секторе – каждая вторая. Чаще всего внештатные работники выполняют работу в сфере информационных технологий, дизайна и маркетинга. В опросе сервиса по поиску высокооплачиваемой работы приняли участие представители 1000 компаний из всех регионов страны. Постоянно привлекают фрилансеров к работе 9% работодателей, объясняя это экономией средств и нежеланием «раздувать» штат. Время от времени используют труд внештатных специалистов 23% работодателей, 62% российских работодателей не пользуются услугами фрилансеров.

Предположительно, отношения в сфере альтернативной занятости в России основаны на таких видах отношений как договор гражданско-правового характера и устной договоренности без оформления документов. В 2019 г. по данным категориям работников наблюдается увеличение численности, что также свидетельствует о росте альтернативных сотрудников на российском рынке (табл. 2).

Таблица 2 – Численность работающих по найму на основной работе по видам договора

Год	Всего, тыс. челове к	В том числе имели работу, чел.			
		По трудовому договору		по договору гражданск о- правового характера	на основе устной договореннос ти без оформления документов
		на неопределенн ый срок	на определенн ый срок		
2015	67109	61105	2681	617	2707
2016	66968	61379	2467	609	2513
2017	67520	61948	2345	594	2633
2018	67577	62281	2108	630	2559
2019	67109	61720	1912	822	2655

Источник: Федеральная служба государственной статистики (Росстат) UPL:
https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (дата обращения 07.04.2021).

Стоит отметить, что альтернативные сотрудники, выполняющие работы по договору гражданско-правового характера, теряют возможность профсоюзного членства и возможность защиты профсоюзами в рамках социального партнерства.

Альтернативные работники и движение к достойному труду

Современный этап развития труда и социально-трудовых отношений создали условия для достойного труда и получили концентрированное воплощение в Концепции достойного труда. Достойный труд в сравнении с общими характеристиками труда выступает как специфическое качественное состояние труда в целом, достигнутое в процессе развития и перехода к современному этапу общественного развития. Согласно данной Концепции достойным считается производительный труд, который одновременно является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижающим достоинство человека. Формируют каркас достойного труда достойная заработная плата, эффективная занятость, фундаментальные права в сфере труда, социальная защита и эффективный социальный диалог.

Впервые идея достойного труда была предложена широкой общественности Международной организацией труда в 1999 г. в докладе Генерального секретаря Х. Сомавия. Первоначально в Концепции подчеркивалась идея создания равных возможностей для мужчин и женщин достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. В 2000 г. тот же Х. Сомавия расширил содержательную сторону достойного труда, при котором уважаются права человека, и обеспечивается безопасность и защита, а также возможность участвовать в принятии решений, которые могут повлиять на деятельность занятых людей. Концепция достойного труда, разработанная МОТ, на тот период включала следующие основные положения: 1) только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу; 2) процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; 3) условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством [16, с. 5].

В настоящее время исследователи в области достойного труда, например, О.В. Зонова [17], Д.Н. Карпухин [18], Е.С. Садовая и В.А. Сауткина [19] под достойным трудом понимают «высокоэффективный труд, который обеспечивает справедливый доход, безопасность на рабочем месте, гендерное равенство, и предполагает социальную защиту, перспективы для развития личности и социальной интеграции, а также право работников высказывать свое мнение и участвовать в принятии решений, затрагивающих их жизнь».

В условиях альтернативной занятости имеются определенные ограничения для использования трудового потенциала сотрудника в полном объеме. Как правило, данные ограничения могут быть вызваны сроком проведения работ, низким уровнем или отсутствием социального пособия и социальных гарантий, проблемами адаптации сотрудников к новым условиям работы, незащищенностью от прекращения трудовых отношений, отсутствием или ограничением доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте.

Альтернативная занятость означает, что заключаемое на непродолжительное время трудовое соглашение не обеспечивает работнику социальной защиты, минимизирует вероятность бессрочного трудового соглашения, закрепляет состояние неустроенности и повышенных рисков на рынке труда. Альтернативная занятость обеспечивает увеличение прибыли работодателя за счет снижения социальной защищенности работников, утраты социальных гарантий по источникам дохода, аренды офисных помещений и т. д.

Между тем возникает справедливый вопрос: возможно ли достижение показателей достойного труда в условиях роста численности альтернативной рабочей силы и доминирования институтов традиционной занятости?

С макроэкономических позиций важнейшими характеристиками достойного труда являются:

- 1) уровень расходов на заработную плату в ВВП (40-60 % ВВП);
- 2) развитая система социальной защиты и уровень расходов в ВВП (20-25 % ВВП);
- 3) значительная доля расходов в государственном бюджете на здравоохранение и образование (7-9 % ВВП и 4-6 % ВВП соответственно);
- 4) развитие системы профессиональной подготовки, переподготовки и трудоустройства, недопущение высокого уровня безработицы, деятельность государства и бизнеса по созданию новых рабочих мест.

Концепция достойного труда объединяет значительный набор и качественных показателей, однако их использование невозможно без целостной системы индикаторов, необходимых для достижения главных целей Концепции. Такие показатели, как доля занятых и уровень безработицы, доля расходов заработной платы в общем объеме ВВП, социальная защита и безопасность, используются МОТ в качестве основных индикаторов для измерения уровня достойного труда в различных странах.

Система статистических показателей достойного труда, рекомендованных к применению в статистической практике стран Содружества Независимых Государств, включает в себя следующие

элементы: 1) возможности трудоустройства; 2) адекватные заработки и производительный труд; 3) достойная продолжительность рабочего времени; 4) установление баланса между работой, семьей и личной жизнью; 5) труд, который должен быть упразднен; 6) стабильность и защищенность работы; 7) равенство возможностей и условий в занятости; 8) безопасные условия труда; 9) социальная защита; 10) социальный диалог.

В России также ведется статистика достойного труда, которая включает в себя следующие индикаторы (основные показатели): 1) доля занятых лиц в общей численности населения; 2) уровень безработицы; 3) молодежь, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы; 4) неформальная занятость; 5) работающие бедные; 6) доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов); 7) дети, занятые другими наихудшими формами детского труда; 8) сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку; 9) уровень производственного травматизма со смертельным исходом; 10) доля населения, получающего пенсии (страховые пенсии); 11) государственные расходы на социальную политику.

Таким образом, действующие статистические индикаторы в России представлены в агрегированном виде, и не дают возможность получать исчерпывающие данные о влиянии альтернативной рабочей силы на показатели достойного труда. Однако с учетом новых реалий, ростом доли альтернативной рабочей силы в общей численности и дефицитом достойного труда для новых разновидностей сотрудников необходимы новые механизмы, регулирующие альтернативную занятость и социально-трудовые отношения альтернативных сотрудников с целью движения к достойному труду (рис. 2).

Рисунок 2 – Процесс реализации достойного труда альтернативных



сотрудников

Таким образом, Концепция достойного труда может быть расширена вовлечением все новых и новых типов сотрудников в систему фундаментальных прав в сфере труда, социальной защиты и эффективного социального диалога.

Заключение и выводы

На фоне усиливающегося влияния глобальных вызовов, в условиях трансформирующегося рынка труда и диверсификации занятости Россия может значительно ослабить свои конкурентные позиции в глобальной экономике. Во избежание негативных последствий, а также для достижения целей достойного труда необходимо разрабатывать институциональные механизмы регулирования альтернативной занятости и формировать условия для достойного труда новых категорий занятых. Институциональные механизмы регулирования альтернативной занятости должны основываться на доработке нормативной базы и правового регулирования социально-трудовых отношений между альтернативными работниками и работодателями, разработке механизмов на уровне компаний и субъектов инфраструктуры рынка труда для вовлечения альтернативных сотрудников в программы развития и социальной защищенности, разработке новых подходов к социальному диалогу. Также стоит отметить необходимость и целесообразность совершенствования статистики и соответствующих показателей рынка труда и занятости в направлении отражения в статданных новых форм занятости и новых категорий сотрудников, а также дальнейшее развитие статистики в области достойного труда, включая индикаторы достойного труда.

Наиболее актуальными, на наш взгляд, направлениями исследований в этой области могут стать:

1. Изучение институциональной среды альтернативной занятости, институционализация альтернативной занятости (формирование устойчивых норм, правил, линий поведения, соответствующих новым реалиям).

1. Разработка соответствующих институциональных механизмов, регулирующих альтернативную занятость и социально-трудовые отношения альтернативных сотрудников с целью движения к достойному труду.

Библиографический список.

1. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // [Актуальные проблемы российского права](#). 2019. № 6 (103). С. 98-107.

2. Eurofound. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation. UPL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation> (дата обращения 03.04.2021 г.).

3. Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам. http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/urbanization/WUP2011_Report.pdf (дата обращения 03.04.2021 г.).

4. Национальный совет по разведке. UPL: https://www.dni.gov/files/documents/GlobalTrends_2030.pdf (дата обращения 03.04.2021 г.).

5. Будущее рынка труда Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году. UPL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/the-future-of-the-labour-market.html> (дата обращения 02.04.2021 г.).

6. Lawrence F., Katz Alan B. Krueger. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. UPL: <https://www.nber.org/papers/w22667> (дата обращения 22.03.2021 г.).

7. Lim K., Miller A., Risch M., Wilking E. Independent Contractors in the U.S.: New Trends from 15 years of Administrative Tax Data. UPL: <https://www.irs.gov/pub/irs-soi/19rpindcontractorinus.pdf> (дата обращения 21.03.2021 г.).

8. Социальная политика в зарубежных странах в условиях пандемии. Аналитический центр при Правительстве РФ. UPL: <https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/social/social.2020.3.pdf> (дата обращения 22.03.2021 г.).

9. John T. Addison, Christopher J. Surfield. The Use of Alternative Work Arrangements by the Jobless: Evidence from the CAEAS/CPS // Journal OF Labor Research. Volume XXVII, № 2. – 2006.

10. Working Paper: Domestic Outsourcing in the United States: A Research Agenda to Assess Trends and Effects on Job Quality (дата обращения 22.03.2021 г.).

11. The alternative workforce: It's now mainstream. UPL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2019/alternative-workforce-gig-economy.html> (дата обращения 18.03.2021 г.).

12. Pulse of talent engaging the alternative workforce. UPL: <https://www.ceridian.com/resources/2020-pulse-of-talent-engaging-the-alternative-workforce> (дата обращения 22.03.2021 г.).

13. The Alternative Workforce. UPL: <https://www.cxcglobal.com/wp-content/uploads/2019/07/The-Alternative-Workforce-2019-1.pdf> (дата обращения 18.03.2021 г.).

14. [A. E. Polivka. Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined // January 1996Monthly labor review. UPL: https://www.researchgate.net/publication/243545911 Contingent and Alternative Work Arrangements Defined](#) (дата обращения 18.03.2021 г.).

15. [Исследовательский центр портала Superjob.ru. UPL: https://www.superjob.ru/research/articles/112751/frilanserov-privlekaet-k-rabote-pochti-kazhdaya-tretya-kompaniya/](#) (дата обращения 22.03.2021 г.).

16. Из доклада Генерального директора МБТ Х. Сомавиа «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда, 91 сессия, 2003 г. Бюро международной организации труда в Москве // Человек и труд. 2003. № 3. С. 5-8.

17. Зонова О.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка / Диссертация на соискание ученой степени канд. экон. наук. Томск, 2016. 233 с.

18. Карпухин Д.Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. М.: ИЭ РАН, 2014. 100 с.

19. Садовая Е.С., Сауткина В.А. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты. М.: ИМЭМО РАН, 2012. 208 с.

Usmanova Dilafruz Karshiyevna
Усманова Дилафруз Каршиевна
Самаркандский государственный
университет, доцент кафедры
«Цифровой экономики», к.э.н.



E-mail: dilafruzusmonova849@gmail.com

СПЕЦИФИКА АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТУРИЗМА В УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация. Конкурентоспособность национального туризма является одной из составляющих конкурентоспособности страны. Конкурентоспособность национального туризма определяется туристским потенциалом дестинаций, уникальной культурой, традициями, историей, а так же имиджем страны, эффективной политикой правительства, направленной на развитие национального туризма как стратегической отрасли, инвестициями и инновациями в этой отрасли. В статье автор предлагает методику оценки конкурентоспособности дестинации на основе рекомендаций ЮНВТО и провел SWOT анализ национального туризма в республике, на основе чего разработаны предложения по повышению конкурентоспособности страны.

Ключевые слова: конкурентоспособность, дестинация, индикаторы, пандемия, социальная инклюзия дигитализация, ЮНВТО.

O'ZBEKISTONDA TURIZM RAQOBATBARDOSHLIGINI TAHLIL QILISH VA BAHOLASH XUSUSIYATLARI

МУНДАРИЖА:

1. Кишлоқ жойларида ишсиз ёшларни касбга йўналтириш ва касбга тайёрлаш тизимини такомиллаштириш
Хомитов Комилжон Зоитович
2-14
2. Poverty as a socio-economic phenomenon
Мансурова Наргиза Шамсидиновна
Норбоев Аллаор Исмоилович
14-24
3. Истеъмол маданиятининг методологик асослари
А.Н.Низамов
А.М.Амиров
24-33
4. Целевая комплексная программа развития сельского рынка труда
Холмунинов Шайзак Рахматович
33-46
5. Globallashuv jarayonida bilimlarni boshqarishning dolzarb masalalari
Бабакулов Бахромкул Маматкулович
Мирзаходжаев Алишер Ботирович
Умурзокова Дильноза Эгамбердиевна
46-53
6. Пандемия шароитида ўзбекистон иқтисодиёти ва туризм соҳасидаги муаммолар ва уларнинг ечимлари ҳақида
Пардаев Мамаюнус Қаршибаевич
Эштаев Алишер Абдуғаниевич
53-65
7. Феномен альтернативной занятости в условиях трансформации рынка труда
Геворгян Ольга Игоревна
Нехода Евгения Владимировна
65-79
8. Специфика анализа и оценки конкурентоспособности туризма в Узбекистане
Усманова Дилафруз Каршиевна
79-89
9. Directions of improving marketing strategies in industrial enterprises
Эрназаров Ортик Эшназарович
89-115
10. Ta'lim va inson kapitali
Юлдашев Шамсиддин Киямиддинович
Муллаева Мехрангиз Актам кизи
115-124
11. Ижтимоий-иқтисодий тараққиёт босқичлари хусусида айрим фикр-мувоҳозалар
Мухаммедов М.М
Мухаммедова З.М
124-135
12. Агрохизматлар кластерини ривожлантиришнинг инновацион фаоллиги ва мутаносиблигини таъминлашнинг услубий жиҳатлари

Мирзаев Кулмамат Жонузокович Азизкулов Бахтиёр Хушвактович
135-144
13. Инсон ресурсларини ривожлантириш ижтимоий-иқтисодий тараққиётнинг бош омили
Насимов Дилмурод Абдуллоевич Артиков Зокир Сайфиддинович
145-153
14. Сервис корхоналарида хизмат кўрсатиш сифатини ошириш
Арабов Нурали Уралович Артиков Зокир Сайфиддинович
153-164
15. Инклюзивная институциональная среда как важный фактор устойчивого развития экономики и предпринимательства
Камилова Н.А. Насимов И.Х.
164-176
16. Innovative education in the digital economy (experience of foreign countries)
Раббимов Мухриддин Мусокул ўғли
177-181