Абдурахманова Г.К., Кудбиев Ш.Д.

Роль МОТ в формировании и регулировании рынка труда молодежи

*Ташкентский государственный экономический университет
(Республика Узбекистан, Ташкент)*

doi 10.18411/gq-31-07-2019-09

idsp sciencerussia-31-07-2019-09

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические проблемы функционирования рынка труда молодежи. В условиях инновационного развития, формирования рыночных отношений молодежь как важнейшая социально-демографическая группа общества оказалась в трудной ситуации. Проблема занятости молодежи Республики Узбекистан имеет стратегически важное значение. Молодежь представляет собой будущий потенциал общества, который позволит поднять экономику, развить и сохранить интеллектуальный уровень и обеспечить Узбекистану достойное место среди развитых стран. Как известно важнейшим органом по вопросам регулирования рынка труда молодежи является Международная организация труда (МОТ).

Ключевые слова: МОТ, Рынок труда молодежи, молодежь, занятость, трудоустройство, безработица, инновации

Abstract

The article discusses the theoretical problems of the functioning of the youth labor market. In the conditions of innovative development, the formation of market relations, young people as the most important socio-demographic group of society found themselves in a difficult situation. The problem of youth employment in the Republic of Uzbekistan is of strategic importance. The youth represents the future potential of society, which will allow to raise the economy, develop and maintain the intellectual level and provide Uzbekistan with a worthy place among the developed countries. As is known, the International Labor Organization (ILO) is the most important body for the regulation of the youth labor market.

Keywords: ILO, Youth labor market, youth, employment, unemployment, innovation

Актуальность темы исследования обусловлена активным процессом становления и развития рынка труда молодежи. Развивающиеся на нем проблемы, трудности и противоречия находятся под пристальным вниманием ученых и практиков. Вместе с тем ряд теоретических проблем функционирования рынка труда молодежи, его специфики остается недостаточно разработанным. Это снижает эффективность усилий, направленных на продуктивное включение молодого поколения в производство, негативно отражается на его социальном и материальном положении, ухудшает перспективы общественного развития.

В условиях инновационного развития, формирования рыночных отношений молодежь как важнейшая социально-демографическая группа общества оказалась в трудной ситуации. Значительная часть ее объективно не готова к деятельности в условиях инновационного развития. Многие молодые люди не имеют ни специальности, ни квалификации, а тем более опыта успешной конкуренции на рынке труда. Темпы роста молодежной безработицы существенно выше, чем среди всего трудоспособного населения. Меры по улучшению положения юношей и девушек на рынке труда, принимаемые на государственном уровне, не всегда учитывают всю специфику рынка труда молодежи, его место в социально-трудовых отношениях, его роль для настоящего и будущего социально-трудовой сферы Республики Узбекистан.

Молодежь - это такая социально-демографическая группа общества, которая характеризуется в первую очередь тем, что находится на стадии трудового и

социального самоопределения, еще не сформировалась как субъект трудовой деятельности, имеет способность к постоянной смене трудовых функций.

В силу этого она является достаточно ярко выраженной группой риска, и поэтому обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от других социально-возрастных групп:

- выходит на рынок труда впервые и отличается от взрослых работников отсутствием значительного производственного стажа;
- отличается неустойчивостью жизненных установок, и из-за этого более мобильна при выборе и поиске рабочего места;
- имеет более низкий статус занятости;
- характеризуется зачастую низким уровнем профессиональной ориентации, информированности о состоянии рынка труда, спросе на конкретные специальности, возможностях профессионального обучения, об основах трудового законодательства;
- имеет свои специфические притязания к режиму работы, уровню оплаты труда и карьерному росту.

Проблема занятости молодежи Республики Узбекистан имеет стратегически важное значение. Молодежь представляет собой будущий потенциал общества, который позволит поднять экономику, развить и сохранить интеллектуальный уровень и обеспечить Узбекистану достойное место среди развитых стран. В значительной степени острота проблемы связана с тем, что молодежь является наиболее взрывоопасной, с социальной точки зрения, группой. Не находя возможностей для самореализации, своего места в социуме, психологически неустойчивая, подверженная воздействию негативного социального влияния, она может стать питательной средой для роста наркомании, алкоголизма, преступности, социальной напряженности. Поэтому исследование рынка труда молодежи и содействие ее занятости должно стать одной из первоочередных задач государства, и не только на бумаге, но и в практической деятельности.

Как отметил Президент Республики Узбекистан в Праздничном поздравлении молодежи Узбекистана 30 июня текущего года «Заслуживает внимания, что фондом «Молодежь – наше будущее» к настоящему времени выделены льготные кредиты желающим начать собственное дело в общей сложности на 692 миллиарда 400 миллионов сумов, создано около 25 тысяч новых рабочих мест, в целом по республике сдано в эксплуатацию 125 центров занятости молодежи «Ёшлар меҳнат гузари», 19 коворкинг-центров «Молодые предприниматели»».

Также Президент Республики Узбекистан отметил, что «Конечно, мы высоко ценим, что наша молодежь, осознавая суть и значение реализуемых в стране Пяти инициатив, принимает активное участие в этом процессе, который все больше приобретает характер общенародного движения. Наряду с масштабной работой по строительству и благоустройству важное значение в этом направлении имеет бесплатное распространение во всех школах и местных кенгашах Союза молодежи художественной литературы – 470 тысяч книг из серии «Библиотека молодежи»».

Для того, чтобы иметь четкое представление о молодежном рынке труда, необходимо прежде всего выяснить, какими возрастными границами определяется категория молодежи как агента рынка труда. К молодежи относит лиц в возрасте от 16 до 30 лет. В международной статистике общепринятой границей считаются 25 лет. Возрастная группа 16-30 лет неоднородна по образу жизни, уровню образования, качественному составу жизненных установок. В ней отчетливо выделяются три разных категории: от 16 до 18 лет, от 18 до 25 лет и от 25 до 30 лет. С 16 до 18 лет молодые люди, как правило, успевают получить лишь школьное образование, неустойчивость их жизненной ориентации не способствует выработке четкого представления о будущей

специальности. С 18 до 25 лет проходит период получения специального образования, службы в армии. Молодежь, принадлежащая к первым двум возрастным категориям, как правило, выходит на рынок труда впервые. Как показывают наблюдения почти 60% молодежи указанного возраста не имеет опыта работы до обращения в службу занятости и отличается от взрослых более низким образовательным и профессиональным уровнем, не имеет производственного стажа и из-за этого обладает более низкой конкурентоспособностью. В отличие от них возрастная категория от 25 до 30 лет более приближена к взрослому населению: она предполагает лиц трудоспособного возраста с определенным статусом занятости, уже бывших вовлеченными в сферу трудовых отношений. Более 90% молодежи данного возраста имели работу в прошлом.

Как известно важнейшим органом по вопросам регулирования рынка труда молодежи является Международная организация труда (МОТ). Она разрабатывает международные трудовые нормы в форме конвенций и рекомендаций, устанавливая минимальные стандарты в области основополагающих трудовых прав.

На протяжении 100 лет Международная организация труда изучала все аспекты трудовой деятельности во всём мире – продолжительность рабочего дня, охрану материнства, минимальный трудовой возраст и гендерное неравенство. В последнее время предметом изучения стали беспрецедентные изменения, с которыми столкнулось общество в результате глобализации.

Особую обеспокоенность вызывают проблемы, связанные с воздействием развития технологий на количество рабочих мест, оплату труда и права работников во всем мире. Многие профессии становятся невостребованными.

«Будущее трудовой сферы не предопределено» отметил Гай Райдер. «За нас никто не примет решения – ни роботы, ни искусственный интеллект. Это будущее станет результатом нашего выбора, наших решений и нашей способности им следовать».

Первостепенные задачи МОТ на сегодня заключаются в том, чтобы наука и экономика имели возможность получать достойную и продуктивную рабочую силу в условиях свободы, равенства, экономической безопасности и человеческого достоинства. В 1999 году им была сформулирована Концепция Достойного труда, которая базировалась на четырех стратегических целях:

- претворении в жизнь основополагающих прав в обеспечении труда;
- расширении возможностей занятости и получения доходов;
- совершенствовании системы социальной защиты;
- укреплении социального диалога.

Осуществляемые в Республике Узбекистан реформы в сфере труда направлены на создание новых стабильных рабочих мест и обеспечение рациональной занятости населения, формирование развитой и сбалансированной инфраструктуры рынка труда, сокращение уровня безработицы, организацию благоприятных условий населению для полной реализации трудовой и предпринимательской активности, повышение качества вновь создаваемых рабочих мест, расширение системы профессиональной подготовки и переподготовки лиц, нуждающихся в трудоустройстве.

«Узбекистан прошел непростой путь для установления взаимовыгодного сотрудничества с МОТ» отметил Генеральный директор МОТ Гай Райдер. Страна продемонстрировала международному сообществу свою открытость, высокую приверженность к выполнению принятых обязательств в рамках ратифицированных Конвенций МОТ. Работа Республики Узбекистан в данном направлении может служить достойным примером для других стран, в особенности для государств Центральной Азии. Результаты плодотворного взаимодействия показали значительный прогресс в вопросах имплементации международных трудовых стандартов.

В докладах посвященной 100-летию международной организации труда было

обращено внимание на то, что новый мир рынка труда молодежи требует разработки новых моделей, правил и стандартов по обеспечению социальной защиты и достойного труда.

В связи с этим Президентом Республики Узбекистан разработано пять инициатив, вобравших в себя комплексные меры, которые направлены на создание дополнительных условий для воспитания и образования молодежи, повышение занятости женщин.

Реализация этих мер позволит создать дополнительные рабочие места для выпускников школ, лицеев и колледжей. Это позволит более 5 миллионам школьников республики уверенно строить свое будущее, стать успешными людьми и внести свой вклад в развитие Республики Узбекистан.

Это подтверждается исследованиями МОТ, где выделяется четыре способа создания желаемой связи между экономическим ростом и человеческим развитием:

1. Увеличение инвестиций в человеческий капитал, в целях реализации способности человека и его участия в производстве и распределении благ;
2. Справедливое распределение национального дохода и богатства. Там, где распределение дохода и богатства неравномерно, высокий темп роста ВВП не отражается положительно на жизнь молодых людей;
3. Осуществление государственной социальной политики;
4. Расширение возможностей людей особенно женщин во всех сферах жизни. Если у людей есть право делать свой выбор политический, общественный и экономической сферах, то перспективы экономического роста более устойчивы, продолжительны и учитывать интересы людей.

Проблемы молодежной безработицы анализируются во многих современных научных трудах, однако все авторы отмечают, что на практике отсутствуют или реализуются неэффективно программы содействия молодежной занятости, что в конечном итоге негативно сказывается на качестве жизни исследуемой группы населения. Несмотря на значительное число научных трудов, посвященных вопросам занятости и безработицы молодежи, их многие теоретические и методологические аспекты изучены недостаточно. Дискуссионными остаются проблемы определения сущности, роли и места рынка труда молодежи в системе социально-трудовых отношений. Вопросы молодежной безработицы обсуждаются широко, необходимость их решения очевидна, однако с практической точки зрения они требуют дальнейшего изучения. Безработица среди образованной молодежи, среди выпускников высших учебных заведений представляет собой проблемную тенденцию. Она вызывает беспокойство, потому что является порочным результатом, противоречащим предположению и данным о том, что высшее образование и профессиональная подготовка ведут к повышению производительности труда и возможностей молодежи в области трудоустройства. В современных условиях необходимо оказывать помощь студентам и выпускникам в адаптации на рынке труда в период высокой конкуренции и финансовой нестабильности, а также повысить качество образования студентов. Молодые работники часто оказываются в “ловушке опыта”, когда у них отсутствует стаж работы, о котором они могли бы сообщить в своих заявлениях о приеме на работу, лишь по причине того, что они не имели возможности устроиться на работу.

Поскольку более трети населения Узбекистана, составляющего 32,7 миллиона человек, имеет возраст до 14 лет, предполагается, что рабочая сила будет продолжать расти в течение следующих 25 лет. В то же время трудоустроены только 10 миллионов человек.

Как показывают наблюдения, наибольшее воздействие оказывается на молодежь, где примерно один из десяти человек в возрасте от 20 до 24 лет не ищет

работу, так как думает, что он не сможет ее найти. Уровень безработицы среди молодежи (до 30 лет) составил 15,1%, среди молодежи в возрасте 16–25 лет превысил 17,0%, уровень женской безработицы составил 12,9%.

Следует учитывать, что рост безработицы по сравнению с аналогичным периодом 2017 года (3,5%) связан не с резким ростом безработицы, а совершенствованием методологии учета незанятого населения, позволившим наиболее полно учитывать лиц, нуждающихся в трудоустройстве

В январе-декабре 2018 года в органы по труду обратилось за трудоустройством 626 480 лиц (среди которых молодежь в возрасте 16–30 лет составляет 245 225), из числа обратившихся трудоустроено — 255 539 лиц, привлечено к общественным работам — 355 869, направлено на профессиональное переобучение — 20 543, назначено пособие по безработице 14 477 лицам.

Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан продолжается проведение регулярных обследований рынка труда в целях осуществления всестороннего анализа, качественной и объективной оценки количества и качества трудовых ресурсов, а также эффективности мер по обеспечению занятости и трудоустройства населения.

По данным наблюдения, в промышленном секторе 49,0% фирм испытывают сложности с привлечением квалифицированного персонала, с подобными проблемами сталкиваются более 40,0% фирм в секторах строительства, транспорта, коммуникаций и профессиональных услуг. Фирмы средних размеров сталкиваются с несоразмерными трудностями в найме образованных работников.

Так же отдельной проблемой выпускников является форма трудоустройства. Прослеживается тенденция неофициального трудоустройства. Такой труд весьма выгоден работодателю, он имеет возможность избежать дополнительных расходов, которые связаны с налогообложением. Для работника эта работа является невыгодной и неперспективной, в результате это скажется на его пенсии. В образовательной политике ВУЗов Узбекистана не всегда учитывается подготовка выпускников к работе после обучения. Для того, чтобы выпускники могли успешно конкурировать с другими работниками, ВУзам необходимо развивать в студентах не только профессиональные, но и личностные качества. Вузы должны прививать студентам такие качества как упорство, дисциплинированность, ответственность. Если выпускник образован, адаптивен, целеустремлен и может проявить себя, он будет пользоваться спросом на рынке труда.

В целях обеспечения устойчивой занятости молодежи в условиях инновационного развития Узбекистана требуется реализация комплекса мер в следующих направлениях:

- разработка и реализация адресной подпрограммы создания новых рабочих мест для молодежи (предусмотрев при этом трудоустройство молодежи, включая возвращающихся молодых трудовых мигрантов преимущественно в новых или расширяемых производственных объектах);
- предоставление единовременных субсидий работодателям на профобучение и повышение квалификации молодых работников в возрасте от 16 до 30 лет, а также вывести из-под налогообложения затраты работодателей на профобучение персонала;
- создание интегрированных баз данных о вакансиях для молодежи, ищущей работу, на основе внедрения современных форм социального партнерства и государственно-частного партнерства;
- развитие подсистемы повышения квалификации и переподготовки для выпускников заведений средне-специального образования и вузов Узбекистана посредством предоставления для учебных центров

- налоговых льгот и преференций, а для выпускников – льготных кредитов для повышения квалификации или переподготовки.
- формирование системы профессиональной ориентации и социализации молодежи в целях предупреждения случаев неправильного выбора будущей профессии школьниками и подростками;
 - переход на международную систему оценки качества обучения в системе народного образования по методологии PISA и участие Узбекистана в рейтинговых оценках PISA в целях выявления проблем в системе народного образования и их последовательного решения. Исследование PISA является мониторинговым, оно позволяет выявить и сравнить изменения, происходящие в системах образования в разных странах и оценить эффективность стратегических решений в области образования;
 - увеличение охвата молодежи качественным высшим образованием с нынешних 9,6% до 30% в среднесрочной перспективе и до 60% в долгосрочной перспективе в целях решения проблем нехватки квалифицированных кадров с высшим образованием. Отметим, что, например, в Австралии охват высшим образованием составляет 100%, благодаря большому числу иностранных студентов. В Узбекистане около 9,6% населения в категории 19–23 лет обучались в вузах. Это на одном уровне с категорией бедных стран с крупной задолженностью, в 4 раза ниже, чем в среднем по миру, в 5 раз ниже, чем в Казахстане, в 8 раз ниже, чем в Монголии.

1. Абдурахманов К.Х., (2019) Экономика труда. Теория и практика: учебник. Москва., ФГБОУ Во «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2019
2. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova N.K. (2019). New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan. Journal Revista Espacios. Vol. 40 (Number 10) Page 14. «ESPACIOS» №10/ Caracas, Venezuela. ISSN: 0798 1015/ Number 10, 2019.
3. Abdurakhmanov K.Kh., Mukhitdinov E.M., Grishin V.I. (2019) Labor Migration of The Population and Evaluation of Supply Chain on the Labor Market. Journal International Journal of Supply Chain Management. IJSCM, ISSN: 2050-7399 (Online), 2051-3771 (Print). Copyright © ExcelingTech Pub, United Kingdom. (<http://excelingtech.co.uk/>), Vol. 8, No. 2, April 2019.
4. Мирзиев Ш.М. «Праздничное поздравление молодежи Узбекистана»30.06.2019 <https://president.uz/ru/lists/view/2690>
5. Статистический сборник Республики Узбекистан. Ташкент-2019.
6. Фридман М., Фридман Р. (2007) Свобода выбирать: наша позиция. — М.: Новое издательство, 2007. — 356 с.
7. Хейне П. (1992) Экономический образ мышления. - М.: Дело, 1992.

Безпалов В.В., Ремесленников А.Ю.

Применение технологии блокчейн как инструмент в противодействии коррупции

*ФГБОУ ВО Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
(Россия, Москва)*

doi 10.18411/gq-31-07-2019-10

idsp sciencerussia-31-07-2019-10

Аннотация

В настоящей статье рассмотрены условия и сформулирована значимость и необходимость борьбы с экономическими преступлениями, в общем, и коррупцией в частности, как явлений, не позволяющих в полной мере развиваться национальной экономической системе. Одним из эффективных инструментов по борьбе с коррупцией, в современных условиях развития технологий, авторами предлагается рассматривать