

Oriental Journal of Education**GLOBAL VALUE CHAIN AND LABOR RESOURCES: EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES****Gavkharniso Akhmadkhanovna Sattikulova**

senior lecturer

Tashkent State University of Oriental Studies

Tashkent, Uzbekistan

E-mail: gavkharniso_sattikulova@tsuos.uz**Adhamjon M. Kadirzhanov**

senior lecturer, Ph.D

Tashkent State University of Oriental Studies

Tashkent, Uzbekistan

E-mail: adxamjon_qodirjonov@tsuos.uz**ABOUT ARTICLE**

Key words: Global value chain, social sphere, social partnership, gender inequality, discrimination, transnational companies, working conditions, social support

Received: 20.04.24**Accepted:** 22.04.24**Published:** 24.04.24

Abstract: The article analyzes the essence and advantages of the global value chain. The possibilities of the negative impact of GVCs on the labor market are considered, and models for the development of social partnership in resolving labor disputes in the context of the globalization of the world economy are analyzed. The article also substantiates the impact of GVCs on reducing the level of gender discrimination and the use of child labor in developing countries.

ГЛОБАЛ ҚЎШИЛГАН ҚИЙМАТ ВА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ: ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАР ТАЖРИБАСИ**Гавхарнисо Ахмадхоновна Саттикулова**

катта ўқитувчи

Тошкент давлат шарқишунослик университети

Тошкент, Ўзбекистон

E-mail: gavxarniso_sattikulova@tsuos.uz**Адхамжон М. Қодиржонов**

катта ўқитувчи, PhD

Тошкент давлат шарқишунослик университети

Тошкент, Ўзбекистон

E-mail: adxamjon_qodirjonov@tsuos.uz

МАҚОЛА ҲАҚИДА

Калит сўзлар: Глобал қўшилган қиймат занжири, ижтимоий соҳа, ижтимоий шериклик, гендер тенгсизлик, дискриминация, трансмиллий корпорация, меҳнат шароитлари, ижтимоий қўллаб-қувватлаш

Аннотация: Мақолада глобал қиймат занжирининг моҳияти ва афзалликлари, меҳнат бозорига салбий таъсири таҳлил этилган. Шунингдек жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви шароитида меҳнат бозоридаги зиддиятларни ҳал қилишда ижтимоий шерикликни ривожлантириш моделлари таҳлил қилинган. Мақолада, шунингдек, ривожланаётган мамлакатларда ГҚҚнинг гендер тенгсизлик ва болалар меҳнатида фойдаланиш даражасини пасайтиришга таъсири асосланган.

ГЛОБАЛЬНАЯ ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ ГЛОБАЛЬНОЙ СТОИМОСТИ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Гавхарнисо Ахмадхановна Саттикулова

старший преподаватель

Ташкентский государственный университет востоковедения

Ташкент, Узбекистан

E-mail: gavkharniso_sattikulova@tsuos.uz

Адхамджон М. Кадыржанов

старший преподаватель, PhD

Ташкентский государственный университет востоковедения

Ташкент, Узбекистан

E-mail: adxamjon_qdirjonov@tsuos.uz

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: Глобальная цепочка стоимости, социальная сфера, социальное партнерство, гендерное неравенство, дискриминация, транснациональные компании, условия труда, социальная поддержка

Аннотация: В статье анализируется сущность и преимущества глобальной цепочки стоимости. Рассматриваются возможности негативного влияния ГЦСС на рынок труда, анализируются модели развития социального партнерства в решении трудовых споров в условиях глобализации мировой экономики. Также в статье обосновано влияние ГЦСС на снижение уровня гендерной дискриминации и использования детского труда в развивающихся странах.

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы структура глобальной цепочки создания стоимости (ГЦСС) привлекла к себе значительное внимание как средство понимания взаимосвязанности экономической деятельности между странами. Однако влияние ГЦСС на социальную сферу, особенно с точки зрения условий труда, прав работников и социального обеспечения, остается темой дискуссий. Глобальные цепочки создания стоимости играют решающую роль в современной глобальной экономике, позволяя компаниям выходить на международные рынки, получать доступ к

ресурсам и повышать эффективность. Однако расширение ГЦСС также вызвало обеспокоенность по поводу социальных последствий для работников и сообществ.

Целью данной статьи является изучение опыта зарубежных стран в управлении социальными последствиями ГЦСС, получить представление о политике и практике, используемых для решения социальных проблем в контексте глобализированных производственных сетей.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Глобальная цепочка создания стоимости (ГЦСС) - это концепция, которая описывает процесс производства товаров или услуг, включающий несколько стран и компаний, каждая из которых вносит свой вклад в создание конечного продукта или услуги. ГЦСС включает в себя различные этапы, начиная от исследования и разработки, закупки сырья и компонентов, производства, логистики и дистрибуции, и заканчивая продажей и обслуживанием.

Основная идея ГЦСС заключается в том, что каждая страна или компания специализируется на определенном этапе производственного процесса, в котором она обладает конкурентным преимуществом. Это может быть связано с доступностью ресурсов, технологическими возможностями, низкой стоимостью рабочей силы или другими факторами. Таким образом, ГЦСС позволяет использовать преимущества различных стран и компаний, чтобы создать более эффективные и конкурентоспособные продукты или услуги.

Например, компания из Соединенных Штатов может заниматься исследованием и разработкой новых моделей оборудования, компоненты могут быть закуплены в Китае и Южной Корее, сборка может происходить в Мексике, а конечный продукт может быть продан в различных странах мира. Каждая страна и компания вносит свой вклад в создание стоимости и обладает своими конкурентными преимуществами на определенном этапе производства.

В целом, ГЦСС является важным инструментом в современной мировой экономике, который позволяет компаниям и странам использовать свои преимущества и создавать конкурентоспособные продукты или услуги. Понимание ГЦСС позволяет более эффективно управлять производственными процессами и принимать стратегические решения в глобальном масштабе.

Глобальная цепочка добавленной стоимости имеет ряд преимуществ:

Во-первых, она позволяет компаниям сосредоточиться на своих основных компетенциях и использовать лучшие практики по всей цепочке создания стоимости.

Во-вторых, ГЦСС способствует развитию международного сотрудничества и торговли, что может привести к экономическому росту и созданию рабочих мест. Однако ГЦСС также может создавать вызовы в области управления, такие как координация и контроль качества на

разных этапах производства, а также вопросы, связанные с социальной ответственностью и соблюдением трудовых прав.

Социальная сфера и глобальная цепочка добавленной стоимости тесно связаны и взаимозависимы. ГЦСС охватывает различные этапы производства и обработки товаров, а социальная сфера включает условия труда, рабочие права, социальное обеспечение и благосостояние работников.

Одним из главных вопросов, связанных с социальной сферой в ГЦСС, является обеспечение достойных условий труда для работников на всех этапах цепочки. В глобальной цепочке добавленной стоимости часто присутствуют различные страны с разными стандартами труда и рабочими правами. Это может создавать неравенство и несправедливость, особенно в случае использования низкоквалифицированного труда или недостаточной оплаты.

Важно, чтобы компании, участвующие в ГЦСС, принимали ответственность за обеспечение справедливых и безопасных условий труда на всех этапах производства. Это может включать соблюдение международных стандартов труда, проведение социальной аудиторией, установление кодексов поведения и сотрудничество с профсоюзами и неправительственными организациями.

В рамках ГЦСС учитываются три дополнительные категории занятости: иностранная рабочая сила, содержащаяся в экспорте, отечественная рабочая сила, и рабочая сила третьих стран содержащаяся в импорте.

Социальная сфера в ГЦСС связана с вопросами социального обеспечения и благосостояния работников. В некоторых случаях, особенно в развивающихся странах, работники в ГЦСС С могут сталкиваться с низкими заработными платами, ограниченным доступом к здравоохранению, образованию и социальной поддержке. Это может вызывать социальные и экономические неравенства и создавать преграды для устойчивого развития.

Данные указывают на то, что участие в глобальных цепях поставок (ГЦП) влияет на состав рабочей силы, и, как правило, низкоквалифицированные рабочие места страдают больше всего. Это может привести к снижению заработной платы и уменьшению переговорной силы работников. В условиях глобализации маловероятно, что работники, занятые в низкоквалифицированных областях производства, будут испытывать улучшение условий труда.

Глобальные корпоративные структуры имеют тенденцию усиливать неравенство в заработной плате. Интеграция ГЦС способствует росту спроса на рабочую силу в развивающихся странах, что ведет к повышению уровня заработной платы. Этот эффект осуществляется через различные каналы. Ведущие зарубежные компании обычно предлагают

более высокие заработные платы по сравнению с местными компаниями, так как они обладают более высокой производительностью. Кроме того, транснациональные корпорации расширяют возможности для работников, включая неквалифицированную рабочую силу. Это создает давление на повышение заработной платы на внутреннем рынке труда. Данные также указывают на то, что стандартизированные процедуры определения заработной платы связывают заработную плату внутри компании с уровнем заработной платы в головном офисе транснациональной корпорации, что приводит к значительным премиям заработной платы для сотрудников транснациональных корпораций в развивающихся странах.

Участие в глобальных цепях поставок обычно приводит к созданию новых рабочих мест и повышению уровня занятости. Транснациональные корпорации (ТНК) способствуют развитию рабочей силы, устанавливая связи с местными компаниями и взаимодействуют с местными учреждениями для развития национальной промышленности.

Однако недостатки местных институтов, таких как финансовые рынки, инфраструктура, человеческий капитал и местные промышленные сети, ограничивают возможности отечественных компаний. Это может создавать ограничения для их развития и успешного участия в глобальных цепях поставок.

Для преодоления этих вызовов и обеспечения социальной справедливости в ГЦДС необходимы широкие меры и сотрудничество между правительством, компаниями и международным сообществом. Это может включать разработку и реализацию политик, направленных на повышение стандартов труда, снижение дискриминации, создание механизмов социального обеспечения, поддержку развития навыков и образования, а также содействие участию работников в принятии решений и установление диалога между сторонами.

В условиях глобализации важно международное межсекторальное социальное партнерство, развитие которого осуществляется благодаря деятельности Международной организации труда (МОТ) и других международных организаций, таких как Европейский союз, Совет Европы, Содружество Независимых Государств (СНГ) и другие. Распространяться практика международных коллективных соглашений. Этот международный инструмент регулирования трудовых отношений в каждой стране имеет свои особенности в экономической, политической, культурной и других сферах, поэтому процесс формирования и развития системы трехсекторального социального партнерства происходит с определенными вариациями. Именно поэтому сегодня в различных странах существуют разнообразные модели социального партнерства, которые отличаются друг от друга.

В странах Северной Европы, таких как Швеция, Финляндия, Норвегия и Бельгия, сформировалась первая модель социального партнерства. В этой модели государство активно

вмешивается в регулирование трудовых отношений. Важным аспектом является трехуровневая структура партнерства, включающая общенациональный, отраслевой и уровень предприятия.

Например, в Бельгии на общенациональном уровне функционирует Национальный совет по труду, в который входит равное количество представителей от каждого из трех партнеров - государства, работодателей и профсоюзов. Государство также играет роль в законодательной сфере. На отраслевом уровне действуют паритетные комиссии, в которых представлены и работодатели, и профсоюзы. На уровне предприятия вопросы решаются непосредственно между предпринимателями и профсоюзами.

Во второй модели социального партнерства преобладает одноуровневая структура. В таких странах, как США, Канада, Япония и некоторые страны Латинской Америки, коллективные договоры заключаются на уровне предприятий. В этой модели предприниматели и профсоюзы пытаются влиять друг на друга через законодательство. Они используют своих депутатов в законодательных органах для достижения принятия нужных нормативно-правовых актов.

Третья модель социального партнерства, которая характерна для стран Центральной Европы, таких как Германия, Австрия и другие, занимает промежуточное положение между первой и второй моделями. В этой модели основной акцент сделан на отраслевом уровне в трехстороннем социальном партнерстве. На уровне государства не заключаются совместные соглашения всех трех сторон, а ограничиваются консультациями, которые не всегда обязательны. Основной процесс переговоров в этой модели происходит на уровне отраслей. Коллективные договоры на предприятиях обычно не заключаются, а организации ориентируются на нормы отраслевых соглашений. Эта модель широко распространена в Швейцарии и Голландии. Например, в Швейцарии существует примерно 500 региональных и отраслевых соглашений, которые охватывают около 1,5 миллиона сотрудников. В Голландии заключено около 200 отраслевых соглашений, которые широко применяются в большинстве компаний.

Также выделяются следующие модели социального партнерства: трехуровневая, одноуровневая и отраслевая. Примером трехуровневой модели может служить система трехсторонних отношений в социальном партнерстве Бельгии. В этой модели действуют специальные органы, включающие Национальный совет по труду, предпринимателей и профсоюзные организации. Государство играет активную роль в регулировании социально-трудовых отношений. Национальный совет по труду является консультативным органом государственных структур и проводит переговоры на общенациональном уровне. На отраслевом уровне функционируют "паритетные комиссии", а на предприятии проблемы

решаются между предпринимателями и профсоюзами. Важное значение придается также участию трудящихся в управлении организацией. В этих странах на предприятиях созданы специальные комиссии, в которых представлены обе стороны и которые занимаются решением вопросов, связанных с закупкой оборудования, организацией труда, подбором персонала, предоставлением социальных льгот и гарантий и другими аспектами.

В одноуровневой модели социального партнерства все вопросы решаются на уровне предприятия, а государство осуществляет регулирование этой сферы с помощью законодательства. Примером такой модели являются США, где сотрудничество между сторонами социального партнерства осуществляется на уровне отдельных предприятий. В данной модели отсутствуют специальные институты социального партнерства, но представители обеих сторон активно влияют на развитие социального партнерства через законодательство.

В отраслевой модели социального партнерства основной процесс переговоров происходит на уровне отрасли, где также заключаются отраслевые соглашения. Коллективные трудовые договоры в данной модели заключаются не так часто.

Один из ключевых аспектов европейского опыта - это сильная система социального обеспечения, которая включает в себя обширную систему страхования здоровья, пенсионную систему, страхование от безработицы и другие виды социальной поддержки. Эти механизмы обеспечивают широкий охват работников и помогают предотвратить социальные и экономические неравенства.

Швеция, Германия, Финляндия, впрочем, как и прочие социально-ориентированные страны активно развивают и поддерживают промышленные отношения и диалог между работодателями, работниками и правительством. Такие организации, как союзы работников и профессиональные ассоциации, играют важную роль в защите интересов работников, нормализации трудовых отношений и обеспечении справедливости в ГЦДС.

Они также активно поддерживают соблюдение международных стандартов труда и принимают меры для предотвращения эксплуатации и нарушений прав работников в глобальной цепочке добавленной стоимости. Компании придерживаются высоких стандартов социальной ответственности и проводят социальные аудиты, чтобы обеспечить соблюдение прав работников на всех этапах производства.

Глобальные цепи поставок предоставляют возможности для социальной модернизации, с особым вниманием к двум важным проблемам: гендерному неравенству и детскому труду. Участие в ГЦП может предложить женщинам новые рабочие места с более высоким уровнем заработной платы, и такие изменения могут иметь значительные последствия. Транснациональные корпорации могут улучшить внешние возможности для женщин и внести

свой вклад в косвенные побочные эффекты, способствующие достижению гендерного равенства. Исследования показывают, что улучшение экономических возможностей способствует расширению прав и возможностей для женщин.

ГЦП также могут способствовать сокращению детского труда путем решения проблемы бедности в развивающихся странах и через информационные каналы. Однако некоторые проблемы, такие как олигополии на рынке и барьеры, не связанные с торговлей, например, гендерные неравенства в доступе к образованию, могут серьезно ограничить возможности глобальной цепи поставок.

Опыт ведущих стран может служить важным примером в решении социальных проблем при глобальной цепочке добавленной стоимости. Благодаря сочетанию сильной системы социального обеспечения, промышленных отношений и соблюдения международных стандартов труда, страны демонстрируют, что социальная справедливость и экономический успех могут сосуществовать в глобальной экономике.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На глобальную цепь добавленной стоимости приходится высокая доля международной торговли и, следовательно, они занимают центральное место в программе инклюзивного развития. Многие развивающиеся страны получают существенные выгоды от участия в ГЦДС. Они создают возможности трудоустройства в формальных секторах и способствуют повышению заработной платы, особенно для низкоквалифицированных работников. Хотя ГЦДС могут способствовать неравенству в заработной плате по многим направлениям, они также могут повысить общие трудовые стандарты в развивающихся странах. В соответствии с этим глобальная цепь добавленной стоимости открывает возможности для социальной модернизации. ГЦСС предлагает женщинам рабочие места и более высокую заработную плату. ТНК могут улучшить внешние возможности для женщин и внести свой вклад в косвенные побочные эффекты, способствующие гендерному равенству.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Global Value Chain Development Report 2023. Sang Hyun Park, Kathryn Lundquist, Victor Stolzenburg.
2. Global Value Chain Development Report 2021: Beyond Production. Gereffi, G., and X. Luo. 2015.
3. Г.А. Саттикулова. Индекс социального прогресса: место Узбекистана в мировом рейтинге. Экономика и предпринимательство, 304-308. 2020.
4. Г.А. Саттикулова. Оценка влияния человеческого капитала на социально-экономическое развитие Узбекистана. Oriental Conferences, 527-534. 2023.