

РАЗВИТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

**Отақўзиева Зухра Маратдаевна -
к.э.н., доцент Ташкентского университети
информационных технологий им. Муҳаммада ал-Хоразмий**

**Отақўзиева Сурайё Алишеровна -
ТДИУ ҳузуридаги “Ўзбекистон иқтисодиёти ривожлантиришнинг
илмий асослари ва муаммолари” ИТМ кичик илмий ходими**

Аннотация. Жаҳонга кенг миқёсда тарқалиб кетган COVID-19 электрон бандлик институционаллашувининг тезлашиб кетишида қўшимча омил бўлди. Ушбу мақолада замонавий дунёда ва хусусан, Ўзбекистон Республикасида эркин бандликдан фойдаланиш имкониятларини кенгайтириш масалалари қўриб ўтилган. Меҳнатга ёллашнинг масофавий бандлик моделлари пайдо бўлиши ва ривожланишини ҳамда электрон меҳнат бозорида юқори малакали мутахассисларнинг мустақил чиқиши, яъни электрон ўз-ўзини иш билан таъминлаш (фрилансерлар) моделини амалга оширишни тақозо этган замонавий интернет технологиялари ҳақида сўз юритилади.

Калит сўзлар: электрон бандлик, интернет-технологиялар, фрилансерлар, масофавий бандлик, юқори малакали мутахассислар, электрон меҳнат бозори, электрон ўз-ўзини банд қилиш, инсон капитали, ишчи кучининг креатив қисми, ахборот бозори.

Аннотация. Мировая пандемия COVID-19 стала дополнительным фактором ускорения процесса институционализации электронной занятости. В данной статье рассматриваются вопросы расширения возможности использования свободной формы занятости в современном мире и в частности, в РУз. Рассказывается о современных интернет-технологиях, которые обуславливают появление и развитие модели дистанционной работы по найму и самостоятельный выход высококвалифицированных профессионалов на электронный рынок труда, т. е. реализующих модель электронной самозанятости (фрилансеры).

Ключевые слова: электронная занятость, интернет-технологии, фрилансеры, дистанционная занятость, высококвалифицированные профессионалы, электронный рынок труда, электронная самозанятость, человеческий капитал, креативная часть рабочей силы, информационный рынок.

Abstract. The global COVID-19 pandemic has become an additional factor in accelerating the institutionalization of e-employment. This article discusses the issues of expanding the possibility of using free employment in the modern world and in particular in the Republic of Uzbekistan. The article describes modern Internet technologies that lead to the emergence and development of the model of remote employment and the independent entry of highly qualified professionals into the electronic labor market, i.e., implementing the model of electronic self-employment (freelancers).

Keywords: e-employment, Internet technologies, freelancers, distance employment, highly qualified professionals, electronic labor market, electronic self-employment, human capital, creative part of the labor force, information market.

Введение. Миниатюризация средств информационных коммуникаций расширяет возможности использования свободной формы занятости практически во всех сферах общественной жизни. Сегодня факторы производства на основе компьютеризации стали мобильнее, компактнее, менее дорогостоящими и, кроме этого, компьютерные сети позволяют получать работу и передавать ее результаты на расстояние.

Глобализация экономики, появление всевозможных угроз жизнедеятельности людей (COVID-19 и др.), повышение степени конкуренции рынков, высокая внешняя нестабильность в условиях выхода из глобального кризиса, ускоряющаяся технологическая модернизация производства объективно обуславливают максимальную гибкость использования рабочей силы фирмами, государством и самими работниками. С одной стороны, современные интернет-технологии обуславливают появление и развитие модели так называемой удаленной

(дистанционной) работы (remote work) по найму, впервые описанной Дж. Ниллесом [1] (начало 1970-х гг.), а с другой – самостоятельный выход высококвалифицированных профессионалов на электронный рынок труда, т.е. реализующих модель электронной самозанятости. Если в рамках первой модели работник традиционно продает работодателю свою рабочую силу (способность к труду), то фрилансер продает готовую услугу, чаще всего информационную. Институционализация новых моделей занятости в условиях формирования ЦЭ объективно детерминирует появление новых тенденций в сфере занятости, в качестве которых четко тестируются ее дестандартизация и флексибилизация (высокая гибкость использования рабочей силы) [2].

Изучение ЭЗ приобретает особую актуальность вследствие того, что, с одной стороны, она относится к нестандартным формам занятости, повышающим гибкость рынка труда и получающим все более широкое распрост-

ранение в современной экономике, с другой стороны, ЭЗ является новой моделью труда и реализуется на практике наиболее креативным [3] отрядом рабочей силы. Это подтверждается, во-первых, доминированием, молодежи (71% согласно переписи фрилансеров не старше 30 лет), а во-вторых, высоким качеством их человеческого капитала [4].

Конечно, наряду с электронной самозанятостью, сохраняется самозанятость в традиционных формах, например, представителей творческих профессий. Поэтому электронная самозанятость до сих пор не рассматривалась как институт цифровой (информационной) экономики, включаясь в более широкое родовое понятие «самозанятость».

Основная часть. Несмотря на недавнее появление, электронная занятость институционализируется, поскольку появляются четкие правила и формируются механизмы принуждения к их исполнению. Так, в 1999 г. появилась первая биржа Elance.com как новый формальный институт, координирующий спрос и предложение фрилансеров и их работодателей. Наличие такого института радикально ограничивает, вплоть до полного отсутствия, личностное взаимодействие и позволяет посредством интернета осуществить поиск партнера, провести переговоры (переписку), отправить/получить итоговой результат работы и получить/произвести оплату выполненной работы. Услугами таких бирж дистанционной занятости являются тысячи независимых работников и работодателей, в качестве которых выступают как индивиды (домохозяйства), так и субъекты бизнеса – как мелкого, так и крупного.

Мировая пандемия COVID-19 стала дополнительным фактором ускорения процесса институционализации электронной занятости: сокращение традиционных рабочих мест под-

талкивает многих переквалифицироваться в независимых профессионалов, а фирмы — к дистанционному найму. Для трансформации электронной самозанятости в формальный институт необходимо ее включение в законодательство. Пока эти новые законодательные нормы касаются только одной составляющей ЭЗ – дистанционной работы. Документы, предъявляемые при поступлении на работу, сотрудник, который будет работать дистанционно, сможет предоставить в электронном виде. Ознакомление работника с различными документами также может происходить через интернет. При этом дистанционный работник будет иметь те же права, что и любой другой сотрудник работодателя в соответствии с трудовым кодексом, однако распределять свое рабочее время и время отдыха сможет по своему усмотрению, если иное не предусмотрено договором. У ряда фрилансеров электронная самозанятость является единственной формой занятости, у некоторых – выступает как вторичная, дополнительная к основному месту наемного труда. Электронную самозанятость с позиций концепции новой организации Ч. Хэнди характеризует как составляющую «портфеля работ» индивида, в котором она комбинируется с другими видами деятельности [5].

В декабре 2018 года, президент Республики Узбекистан Ш.И.Мирзиёев в своём послании Олий Мажлису отметил, что «Нам следует разработать Национальную концепцию цифровой экономики, предусматривающую обновление всех сфер экономики на базе цифровых технологий, и на этой основе внедрить программу «Цифровой Узбекистан-2030».

На сегодняшний день проект концепции Национальной стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» разработан и прошло обсуждение на сайте «Обсуждение проектов нормативно-правовых документов Республики Узбекистан» [6].

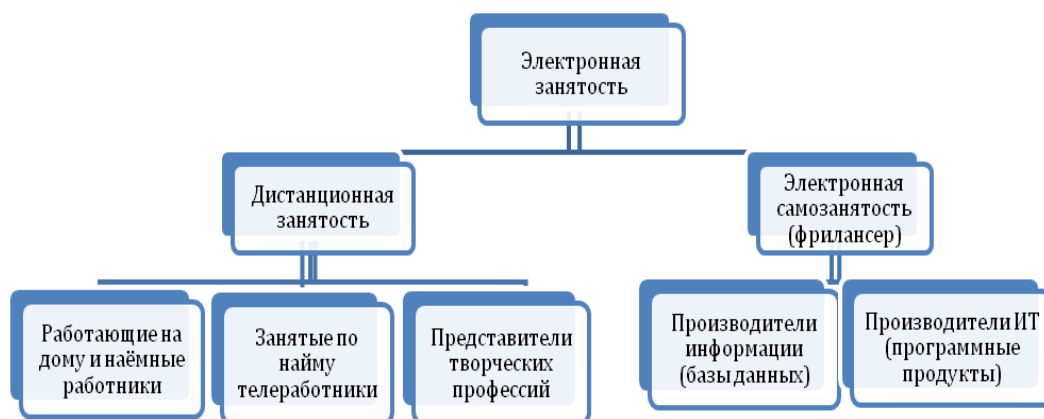


Рисунок. Формы электронной занятости в Узбекистане [7].

Источник: Составлен авторами по результатам исследования.

В дорожной карте реализации концепции национальной стратегии «Цифровой Узбекистан 2030» в т.ч. включены мероприятия по:

- реализации проекта по продвижению фрилансинга (удаленной работы) через сеть Интернет;
- совершенствованию Национальной программы подготовки кадров, с учетом развития цифровых навыков и компетенций, тенденций к трансформации рынка труда.

Формы электронной занятости в Узбекистане (рис.), включает дистанционную занятость (телеработники[8], представители других творческих профессий (дизайнеры, редакторы), работающие на дому наемные работники (учителя школ, преподаватели ВУЗов, лицеев, колледжей, аудиторы, бухгалтеры, юристы, переводчики)) и электронная самозанятость (фрилансинг). Хотя число автономно работающих дистанционщиков и фрилансеров стремительно растет, но электронная занятость по-прежнему остается неформальным институтом, что требует ее формальной институционализации в рамках правового поля.

Чаще всего фрилансера идентифицируют по следующим критериям:

- самостоятельный выход на рынок заказов с предложением своих профессиональных компетенций;
- предложение услуг, чаще всего информационных;
- высококвалифицированный труд по производству и обработке информации.

Исходя из этого, можно констатировать, что фрилансер является независимым работником высокой квалификации, не включенным в традиционные отношения трудового найма и самостоятельно предлагающим свои навыки и способности на рынке заказов различным покупателям. В отличие от дистанционно занятых работников фирм (т. е. в рамках трудового найма), фрилансер не является субподрядчиком единственного заказчика. Конечно, наряду с электронной самозанятостью, сохраняется самозанятость в традиционных формах, например, представителей творческих профессий. Поэтому электронная самозанятость в республике до сих пор не рассматривалась как институт ЭК, которая зачастую идентифицировалась, например, в сельском хозяйстве, как неформальная занятость, т. е. связывалась с традиционными видами деятельности. У ряда фрилансеров электронная самозанятость является единственной формой занятости, у некоторых — выступает как вторичная, дополнительная к основному месту наемного труда.

Конечно, ЭЗ не замещает традиционную модель занятости, а выступает в качестве

комплементарной к ней. В силу этого институционализация ЭЗ характеризуется как база роста качества человеческого капитала посредством повышения престижности инженерного образования, законодательной формализации этого института, возникшего первоначально как неформальный, и повышения уровня доверия в обществе.

В Узбекистане вопросами ЭЗ занимаются ряд частных фирм и министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. Для лиц, ищущих работу, министерство предлагает на сайте (<https://mehnat.uz/ru>) ряд услуг по поиску работы в онлайн-режиме. На сайте размещены разделы и ряд функций, которые позволяют найти вакансии, создать резюме, искать работу по профессии и по компаниям, осуществить расширенный поиск, рассмотреть примеры резюме[9]. Отдельно для работодателей министерство предлагает на сайте зарегистрироваться и разместить вакансии, а также искать работников по имеющейся базе данных. На сегодняшний день на сайте размещено более 6566 резюме и 87633 количество актуальных вакансий, зарегистрировано более 42972 предприятий.

Для лиц, ищущих и желающих работать за рубежом, министерство также оказывает онлайн содействие. Для этого создана общенациональная база данных граждан, желающих работать за рубежом[10]. Каждый желающий может заполнить анкету, и информация станет доступна для компаний, занимающихся отправкой за рубеж. После заполнения анкеты соискателем может связаться компания для предложения работы за рубежом.

Таким образом, ЭЗ выступает в качестве базового института ЦЭ, обуславливая формирование своего институционального окружения из формальных (законы, организации) и неформальных институтов, обеспечивающих массовость институциональных практик осуществления процессов купли-продажи товаров и услуг фрилансеров в виртуальном пространстве посредством ИКТ. Это сокращает издержки потребителей, связанные с поиском и получением информации, следовательно, продавцы функционируют в условиях совершенной конкуренции и вынуждены до уровня предельных издержек уменьшать цены.

Закключение. Объективными предпосылками развития в республике ЭЗ выступают массовые развивающиеся институциональные практики использования ИКТ и общее повышение качества человеческого капитала как носителя новых трудовых практик и мотиваций, определяемое ростом образовательного уровня населения республики. В рамках ЭЗ, интегри-

рующей дистанционную занятость и электронную самозанятость, электронизация удваивается: с одной стороны, фрилансеры являются участниками электронного рынка труда (электронных бирж), а с другой — как наиболее квалифицированная, креативная часть рабочей силы, они, как правило, включаются в информационный рынок, производя информацию

(базы данных) или информационные технологии (программные продукты). В силу этого институционализация электронной занятости предполагает повышение качества человеческого капитала, законодательную формализацию этого института, возникшего первоначально как неформальный, и повышение уровня доверия в обществе.

Источник и литература:

1. Nilles J. *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. N.Y.: Wiley, 2008.
2. Скребков Д., Шевчук А. Электронная самозанятость в России // *Вопросы экономики*. 2011. № 10. С. 90-96.
3. Флорида Р. *Креативный класс: люди, которые меняют будущее*. М.: Классика-XXI, 2005. С. 288.
4. Скребков Д., Шевчук А. Электронная самозанятость в России // *Вопросы экономики*. 2011. № 10. С. 96-101.
5. Хэнди Ч. *По ту сторону уверенности*. СПб.: Питер, 2002. С. 61-64.
6. Постановление Президента Республики Узбекистан «об утверждении концепции национальной стратегии «Цифровой Узбекистан 2030»». <https://regulation.gov.uz/ru/document/10574>.
7. Составлено автором по результатам исследования.
8. Хотя понятие «телеработники», введенное Дж. Ниллесом, является несколько устаревшим, но характеризует оно особую категорию работающих дистанционно в фирмах — тех, кто выполняет свои трудовые функции посредством интернет-взаимодействия с работодателем.
9. Национальная база вакансий Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. <http://ish.mehnat.uz/>;
10. Единая национальная система труда. Официальный сайт Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. <https://horijdaish.uz/login-sms/>