

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА РЫНОК ТРУДА, ПОЯВЛЕНИЕ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ РАЗВИТИЯ

Абирова Наргизабону Шавкатбек кизи
ТУИТ имени Мухаммада ал-Хорезми, ассистент

Аннотация: Активное проникновение цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности современного общества вызваны трансформации, происходящие на рынке труда. Особое место в этом ряду занимают новые, так называемые нестандартные формы занятости населения, которые все более распространяются во всех странах мира, постепенно вытесняя привычную стандартную занятость. При этом постоянно расширяется многообразие этих новых форм от современных гибких, фриланса до многочисленных разновидностей временной, неформальной, самозанятости.

Ключевые слова: фриланс, самозанятость, занятости населения, наемный труд, интернет-платформа, программирования, дизайн, реклама, маркетинговые услуги.

Annotatsiya: raqamli texnologiyalarning zamonaviy jamiyat hayotining barcha jabhalariga faol kirib borishi mehnat bozorida sodir bo'layotgan o'zgarishlar bilan bog'liq. Ushbu turkumda aholi bandligining yangi, nostandart deb ataladigan shakllari alohida o'rin egallaydi, ular dunyoning barcha mamlakatlarida tobora ko'proq tarqalib, asta-sekin odatiy standart bandlikni almashtiradi.

Annotation: the active penetration of digital technologies into all spheres of life of modern society is caused by the transformations taking place in the labor market. A special place in this series is occupied by new, so-called non-standard forms of employment if the population, which are increasingly spreading in all countries of the world, gradually replacing the usual standard employment. At the same time, the variety of these new forms is constantly expanding – from modern flexible, freelancing to numerous varieties of temporary, informal, self-employment.

Исследования трансформаций труда и занятости в Узбекистане связаны в основном с анализом и оценкой их атипичных форм и видов, в частности тех, которые предполагают удаленную работу, аутсорсинг и самозанятость в интернете.

Рассматривая типы занятости, считающиеся в Узбекистане редкими и аномальными, исследователи акцентируют проблемы, сопоставимые с тенденциями перехода к новой модели. Та, подобная работа характеризуется как нестабильная, краткосрочная, ненормированная. Лица, включенные в такую занятость, ломают традиционные представления о ценности работы, поскольку профессиональная

деятельность рассматривается как вторичная или равноценная по сравнению с другими видами деятельности. Кроме того, в нее вовлекается все большее число образованных работников в области программирования, дизайна, рекламы, маркетинговых услуг и т.д. Их функции могут варьироваться от исполнительских до предпринимательских, административных и управленческих. Заработки сильно дифференцированы, хотя в целом возможности заработать через интернет оцениваются сдержанно это означает, что обычные признаки (пол, возраст, доходы и образование) могут в настоящее время только ограниченно влиять на выбор и реализацию трудового пути.

Существует четыре основные группы нестандартных форм занятости: временная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость. В рамках этих четырех групп есть различные подгруппы форм занятости, специфика которых зависит от каждой конкретно взятой страны (рисунок 1).



Рисунок 1. Нестандартные формы занятости

Проведем ранжирование новых видов занятости. В первую группу отнесем занятость с меняющимися факторами (такие как объем работ, трудовые договоры): группу временной занятости, работу на неполное рабочее время и работу по вызову, многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые

отношения. Из многосторонних трудовых отношений вычленим лизинг персонала, который мы отнесем ко второй группе.

Дадим описание первой группе занятости. Временная занятость, при которой работники заняты определенный период времени, включает в себя работу по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, а также сезонный труд и труд от случая к случаю. В большинстве стран работа по срочному трудовому договору регулируется специальными нормами о максимальной продолжительности трудового договора, возможностях продления срока действия договора и критериях применения.

Случайный труд характерен для наемного труда в неформальном секторе экономики развивающихся стран, но в последнее время он стал появляться и в промышленно развитых странах, особенно на рабочих местах, связанных с «работой по требованию» (экономикой свободного заработка) и «работой на интернет-платформах».

При занятости на условиях неполного рабочего времени продолжительность рабочих часов короче, чем при полной стандартной занятости. В целях сравнительного статистического анализа неполное рабочее время часто определяют, как работу не более 30-35 часов в неделю.

Ряд форм занятости предполагает очень короткую продолжительность рабочего времени или отсутствие стабильного графика работы, при этом работодатель не обязан гарантировать определенное количество часов занятости. Эти формы занятости связаны с работой по вызову либо с другими договорными отношениями и в ряде стран называются «договорами с нулевой нормой рабочего времени». Замаскированные трудовые отношения создают видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом. Такие трудовые отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе посредством найма работников с помощью третьей стороны, либо заключения с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, в тоже время осуществляя руководство деятельностью работника и предоставляя непосредственные указания о том, как выполнять работу, что не соответствует независимому статусу работника.

Еще одна область, где не хватает правовой четкости, это зависимая самостоятельная занятость, при которой работники предоставляют услуги компании в рамках гражданско-правового договора, но их доход зависит от одного или нескольких клиентов, либо они получают непосредственные указания о том, каким образом должна быть выполнена работа. На этих работников обычно распространяются положения трудового законодательства или действие системы социального обеспечения, тем не менее, некоторые страны приняли специальные

положения по распространению норм защиты и на зависимых самозанятых работников.

Механизм заемного труда подразумевает взаимодействие трех сторон: агентства занятости, предприятия-заказчика (которое обращается в агентство занятости с целью поиска и подбора необходимого персонала на определенный срок), заемного работника. Ко второй группе мы отнесли такие виды занятости: аутсорсинг, лизинг персонала, аутстаффинг.

Уменьшение регулирования. Начиная с 1970-х годов, многие страны частично ослабили регулирование сферы труда с целью повышения гибкости на рынке труда и стимулирования роста занятости. Реформы позволили более широко использовать срочные трудовые договоры, распространив их применение на работы, не являющиеся временными по своей природе, и увеличив срок действия возможности продления контракта. В результате этого во многих европейских странах стала увеличиваться временная занятость.

Рассмотрим третью группу занятости, в которую отнесены: фриланс, краудворкинг, удаленную работу. Динамика, гибкость и неопределенность современной экономики нередко превращают в самозанятых обычных наемных работников, лишенных социальных гарантий. В свою очередь радикальная смена стиля жизни и системы ценностей ведет к росту числа фрилансеров, которые хотят работать самостоятельно, каких-либо иерархий. Этим процессом охвачены ИКТ и некоторые другие быстрорастущие сектора.

Фриланс — это вид человеческой деятельности, представленный в форме самозанятости, выраженной в предоставлении услуг преимущественно удаленно, на основе краткосрочного договора на определённый перечень работ между заказчиком и исполнителем, вне штата организации.

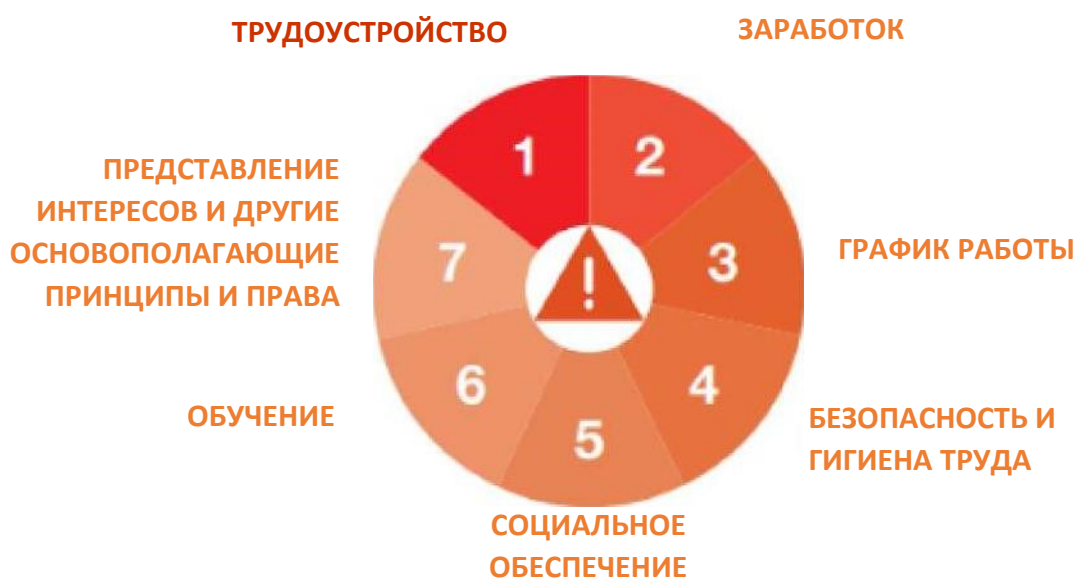


Рисунок 2. Влияние нестандартных форм занятости на условия труда

А фрилансеры соответственно — это люди, оказывающие услуги. Фриланс свойственен в своем большинстве третичному сектору экономики, а также постиндустриальному этапу экономического развития, где основным ресурсом является информация, а фактором производства выступают знания. Фриланс особенно распространен в таких областях деятельности как журналистика, копирайтинг, компьютерное программирование, дизайн (вебдизайн, реклама, дизайн интерьера и т.д.), переводы, консалтинг (менеджмент, маркетинг, логистика и т.д.), частная фото- и видеосъемка.

Отсюда можно сделать вывод, что фриланс является институциональным интересом малого бизнеса, удовлетворяет его институциональные и экономические потребности. Под институциональным интересом стоит понимать способ, форму или то, каким путем происходит удовлетворение институциональных потребностей. В настоящее время в большинстве случаев современные фрилансеры работают по устному соглашению или по разовым договорам без каких-либо социальных гарантий.

Фрилансер человек, выполняющий работу без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник). Он обладает достаточно высокой квалификацией по эпизодически востребованной на рынке труда профессии. Фрилансеры, не регистрируя трудовые отношения, избегают налогов и тем самым снижают налоговое бремя своим нанимателям. Они подпадают под понятие «теневая занятость».

Чаще всего этот подряд носит характер дистанционной формы занятости, то есть работа выполняется фрилансером вне территории нанимателя и без использования оборудования последнего. Биржа фриланса это специальный сервис в интернете, на котором фрилансеры ищут заказчиков, а заказчику исполнителей. Биржи выступают в роли некой площадки, где заинтересованным сторонам проще найти точки соприкосновения. Также эти сервисы выступают гарантом сторон, то есть обман как фрилансеров, так и заказчиков невозможен. Ценности фрилансеров можно проанализировать через предложенную Д. Пинком «схему» значимых ценностных ориентаций «свободных агентов»: свобода, возможность оставаться самим собой, ответственность, собственные критерии успеха.

Свобода и стремление к автономии выражается в преимуществах фриланса: гибкий график работы (78%), возможность выбирать проекты по душе (76%), работа дома (75%), отсутствие начальства и постоянного контроля, привязки к конкретному рабочему месту возможность путешествовать работать индивидуально, без коллектива (40%), отсутствие подчинения корпоративным правилам (47%).

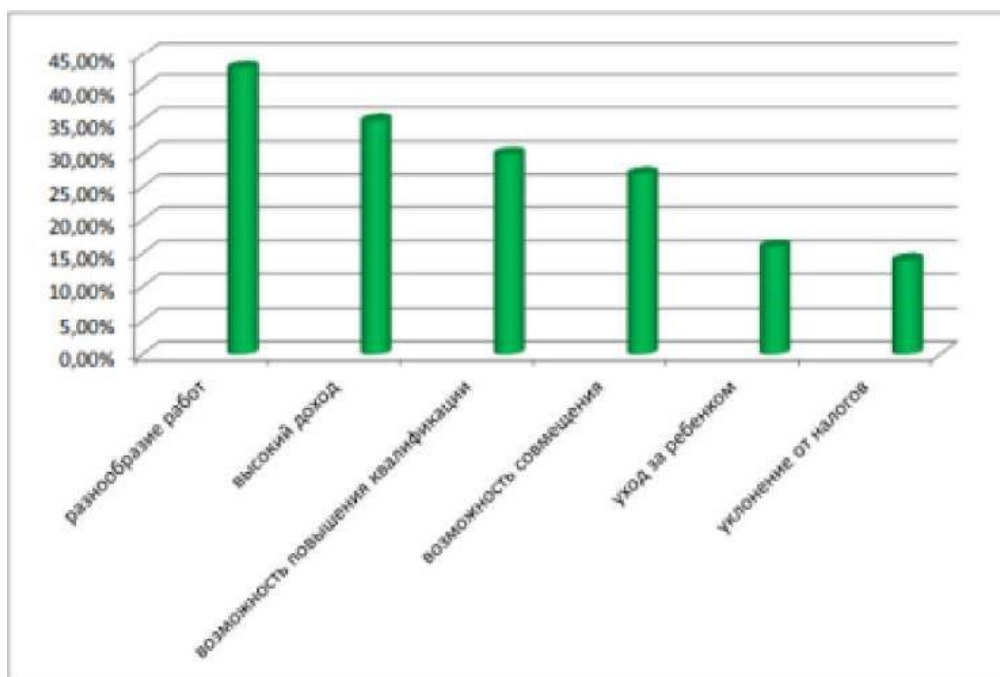


Рисунок 3. Ценности фрилансеров.

Собственные критерии успеха фрилансера представлены через такие индикаторы как разнообразие выполняемой работы (43%), относительно высокий уровень дохода (35%), возможность профессионального роста и повышения квалификации (30%), возможность совмещать фриланс с учебой или работой по найму (27%), возможность ухода за ребенком (16%), возможность не платить налоги (14%).

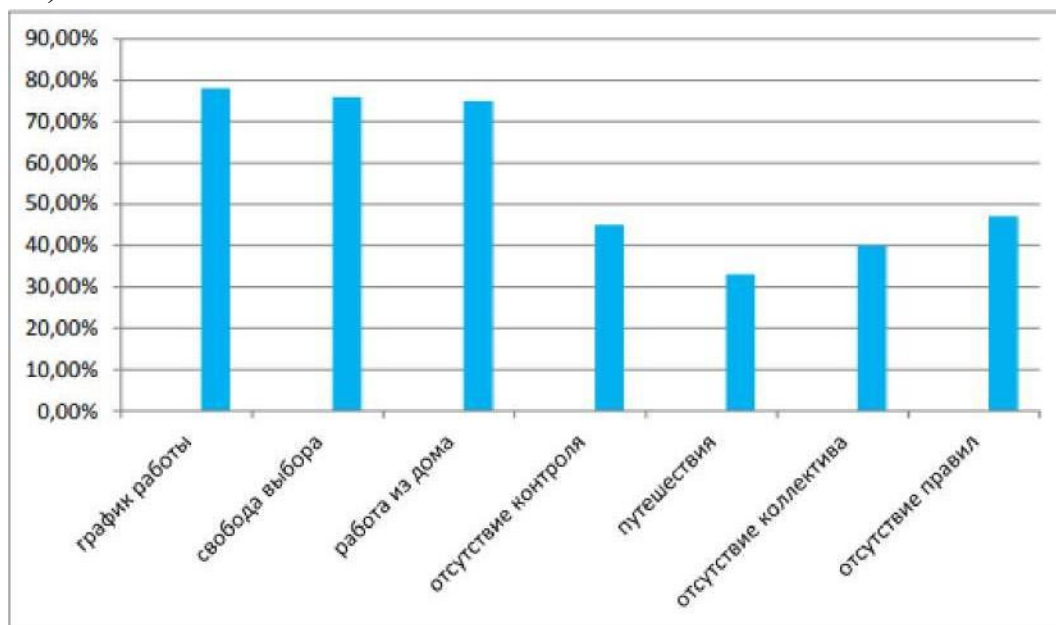


Рисунок 4. Индикаторы критериев успеха фрилансеров

На вопрос о том, при каких условиях фрилансеры согласятся перейти в штат на постоянную работу, большинство фрилансеров отметили значительное повышение дохода, заработной платы (57%). Значимыми также являются гибкий график работы (40%), возможности профессионального роста и повышения квалификации

(39%) и работы дома (37%). Нередко фрилансеры отмечали такие условия, как возможность выбирать проекты (25%), широкий пакет социальных гарантий (24%), отсутствие рутины (22%).

Каждый пятый фрилансер не готов ни при каких условиях переходить на работу в штат организации (18%). Успех в представлениях фрилансеров связан с рекомендациями (66%), самоидентификацией себя как профессионала (53%) и возможностью выбора проектов (53%). Опишем такой вид занятости как краудворкинг.

Краудворкинг (crowd – толпа, working – работа) быстро развивается. Сейчас предприниматели часто начинают бизнес с ограниченным бюджетом. «У них нет возможности 0,00%, 5,00%, 10,00%, 15,00%, 20,00%, 25,00%, 30,00%, 35,00%, 40,00%, 45,00% брать в штат людей для выполнения разных мелких заданий. Краудворкинг как раз и предоставляет предпринимателям и инноваторам кадры, которые могут выполнять огромный объем работы через компьютеры и мобильные приложения, на условиях безгранично гибкого графика и оплаты», делится результатами своих исследований.

Таблица 2

Прогноз перестройки рынка труда в условиях возрастающей цифровизации экономики

Отрасли с высоким риском автоматизации	Отрасли с невысоким риском автоматизации	Новые отрасли
- офисная работа; - торговля; - транспорт; - логистика; - промышленное производство; - строительство; - некоторые формы финансовых услуг; - некоторые виды услуг: перевод, налоговые консультации и т.д.	- образование, искусство, СМИ; - правовые услуги; - менеджмент; - бизнес; - медицинские услуги; - компьютерное дело, инженерия, наука; - социальная работа; - некоторые виды услуг: стрижка, косметика, уборка и т.д.	- анализ данных; - социальные сети; - искусственный интеллект; - производство «умных» машин; - электронная торговля.

Лилли Айрани, ученый в сфере компьютерных технологий Калифорнийского университета в Сан-Диего. Точных цифр в отношении количества краудворкеров в мире не существует. По приблизительным оценкам, их сотни тысяч: больше всего в США и Индии. В этих странах под краудворкерами подразумеваются люди, которые на аутсорсинговой основе выполняют небольшие задания в интернете из дома. Задачи, которые перед ними ставят заказчики, просты - например, создание логотипа или сбор данных. Потребность бизнеса в дешевой рабочей силе, с одной

стороны, и желание обычных пользователей заработать в интернете с другой, привели к появлению интернет-платформ, которые сводят вместе заказчиков и исполнителей, а сами существуют за счет комиссии со сделки. 1,38-5 \$ в час разброс заработков американских краудворкеров.

Самая известная в мире платформа Mechanical Turk (принадлежит Amazon) была создана в 2005 году. Она объединяет 500 000 краудворкеров по всему миру. Одна из китайских платформ агрегирует около 7 млн краудворкеров-переводчиков. Платформы, которые сводят в интернете работодателей и работников, будут множиться и развиваться, идет ли речь о краудворкинге, онлайн досках объявлений или постоянной работе на удаленном доступе, считают американские исследователи. Ведь феномен возникновения этих платформ - часть социальных и экономических изменений, происходящих в мире и на мировом рынке труда, полагает Айрани из Калифорнийского университета.

Удаленная работа или работа на дому (также дистанционная работа, телеработа) — форма занятости, при которой работодатель и наемный работник находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи.

Концепцию удаленной работы разработал американец Джек Ниллес. В 1972 году он высказал идею, что необязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии. Спустя некоторое время получил финансирование от американского национального научного фонда.

Самыми востребованными профессиями на удаленной основе считаются: программисты, копирайтеры, журналисты, переводчики, дизайнеры, иллюстраторы, SMM-специалисты, верстальщики, тестировщики ПО, операторы, специалисты по рекламе и маркетингу, сетевые администраторы, бухгалтеры, инженеры, архитекторы, юристы, аналитики, деловые и технические исследователи.

Следовательно, удаленный работник:

- является штатным сотрудником организации, выполняющим работу вне местонахождения работодателя, имеет заключенный с работодателем договор о дистанционной работе.
- на него распространяются нормы трудового законодательства (об отпуске, больничных и т.д.). Уже сейчас ряд компаний переводят сотрудников из офисов на такой режим труда. Отличие удаленной работы от фриланса представлено в таблице 1.

Таблица 1

Отличие удаленной работы и фриланса

	Удаленная работа	Фриланс
Статус специалиста	Штатный работник, имеющий право работать удаленно (из дома)	Частно практикующий специалист, в штат не оформляется
Наличие трудового договора	При официальном устройстве – имеется договор дистанционной работе	Нет трудового договора
Характер работы	Работа на одну компанию, работодателя. Возможны подработки с согласия работодателя	Выполнение проектов различных клиентов. Постоянный поиск новых заказов

Таблица 2

Оценки воздействия цифровых технологий на занятость

Организация	Прогнозная оценка
ОЭСР	В среднем по ОЭСР: 9% рабочих мест с высоким риском автоматизации в течение ближайших пяти лет. Низкий риск полной автоматизации, но значительная доля (50-70%) автоматизированных задач, подверженных риску.
Всемирный банк	Две трети всех рабочих мест в развивающихся странах подвержены автоматизации
Всемирный экономический форум	Глобальное сокращение рабочих мест к 2030 г. – от 2 млн до 2 млрд человек
Международная организация труда	АСЕАН-5: 56% рабочих мест, подверженных риску автоматизации в ближайшие 20 лет
Оксфордский университет	47% работников в США с высоким риском замены рабочих мест автоматизацией
Pricewaterhouse Coopers	38% рабочих мест в США, 30% - в Великобритании, 21% - в Японии и 35% - в Германии, подверженных риску автоматизации
McKinsey	60% всех профессий имеют не менее 30% технически автоматизированных видов деятельности
Роланд Берглер	Западная Европа: к 2035 г. 8,3 млн рабочих мест будет потеряно в промышленности, но в то же время 10 млн новых рабочих мест будет создано в сфере услуг
Клаус Шваб	Ликвидация к 2020 г. Около 5 млн рабочих мест 15 крупнейших развитых и развивающихся странах мира

Таким образом, представленная нами структура нестандартных форм занятости позволяет определить взаимосвязи между этими формами, выявить возможные варианты их соединения. На практике это дает возможность более точно установить потребности человека, связанные с трудоустройством, выбрать наиболее приемлемые для него комбинации занятости.

Использованная литература

1. Закон Республики Узбекистан «населения» от 20.10.2020 г. № ЗРУ-642.

2. Закон Республики Узбекистан “О частных агентствах занятости” от 16.10.2018 г. №ЗРУ-501.

Указы и Постановления Президента Республики Узбекистан и Постановления Кабинета Министров:

3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 21.04.2022 г. № ПП-214 “О дополнительных мерах обеспечения занятости населения на основе развития надомничества”.

4. Постановление Президента Республики Узбекистан от 28.04.2021 г. № ПП-5094 “О Государственной программе создания новых рабочих мест и содействия занятости населения на 2021 год”.

5. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23.12.2020 г. №806 “Об утверждении Положения о порядке осуществления деятельности в качестве самозанятого лица”.

6. Постановление Президента Республики Узбекистан от 05.03.2019г. № ПП-4227 “О государственном заказе по обеспечению занятости населения и организации новых рабочих мест в 2019 году”.

7. Постановление Президента Республики Узбекистан от 14.07.2018г. № ПП-3856 “О мерах по совершенствованию и повышению эффективности работы по обеспечению занятости населения”

8. Постановление Президента Республики Узбекистан от 11.06.2018г. № ПП-3782 “Об организационных мерах по стимулированию обеспечения занятости социально уязвимых слоев населения”.

9. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15.01.2018г. №27 «О мерах по укреплению материально-технической базы районных (городских) центров содействия занятости населения».

10. Абдурахманов К.Х. Экономика труда: Теория и практика. / Учебник. Москва, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2020. 664 с.

11. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova N.K. 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.