

ДИСТАНЦИОННЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ



Абдурахманов Каландар Ходжаевич
Академик академии наук Республики Узбекистан, д.э.н., проф.
Ташкент, Республика Узбекистан

Кадиров Шухрат Мунавварович
Научный соискатель кафедры «Экономика труда и управления»
Ташкентского Филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Ташкент, Республика Узбекистан

Абдурахманова Гулнора Каландаровна
Доктор экономических наук, профессор, ТГЭУ
E-mail: g.abdurakhmanova@tsue.uz

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы влияния цифровизации на трудовые отношения. Изучается сетевой характер цифровой экономики. И дистанционные трудовые отношения в Европе. Цифровизация трансформирует существующие рабочие места, требуя новых навыков для выполнения новых задач, что может означать, что текущая рабочая сила должна быть переобучена или заменена работниками, которые уже имеют эти навыки. Рабочие места, созданные с помощью новых технологий, в основном требуют высокой квалификации. Цифровая экономика является мощным катализатором инноваций, роста и социального благополучия и ее развитие в Узбекистане является требованием современной эпохи.

Ключевые слова. Рынок труда, занятость, цифровизация, новые формы занятости, автоматизация, рабочие места, ИКТ, интернет, новые технологии.

Abstract. The article examines the problems of the impact of digitalization on labor relations. The networked nature of the digital economy is studied. And remote labor relations in Europe. Digitalization is transforming existing jobs, requiring new skills to take on new tasks, which could mean that the current workforce must be retrained or replaced by workers who already have these skills. The jobs created with new technologies are generally highly skilled. The digital economy is a powerful catalyst for innovation, growth and social well-being, and its development in Uzbekistan is a requirement of modern conditions.

Keywords. Labor market, employment, digitalization, new forms of employment, automation, jobs, ICT, Internet, new technologies.

Введение

Исследователи оценивают текущий этап развития общества с различных методологических позиций, выделяя в соответствии с ними наиболее значимые его характеристики: «постмодернистское общество», «электронное общество», «экономика знаний», «инновационная экономика», «общество потребления», «постинформационное общество» и др. Информация, инновации и знания становятся определяющим фактором, а также важнейшим национальным ресурсом, который во многом определяет благосостояние государства и населения. Информационное общество или экономика знаний существенно изменили структурные элементы

человеческого капитала и особенности его формирования и проявления, что требует отражения, анализа и практического изучения изменений в новых условиях цифровой экономики. Итак, если в ХХ веке актуальной исследовательской повесткой дня был переход общества на новый этап своего развития, его различные технологические и прикладные аспекты, то в ХХI веке стал проявляться интерес к информационным аспектам человеческого капитала.

Действительно, трансформационные изменения в экономике, смена технологического уклада привели к необходимости изменения структуры знаний и навыков субъектов экономической деятельности - «интеллектуального капитала». Формирование новых «цифровых» компетенций у лиц, занимающихся трудовой деятельностью, также повлияло на тенденции в сфере занятости. По мнению исследователей, цифровая экономика привела к появлению новых форм труда (фриланс, удаленная занятость), к дезагрегированию организаций и активному использованию аутсорсинга, к появлению прекариата нового класса.

В настоящее время рынок труда в мире переживает глобальные трансформации, когда отдельные виды профессий (машинистки, переводчики печатных текстов, конвейерные рабочие) или уже исчезли, или попали под угрозу исчезновения, поскольку заменяются роботами или компьютерными программами. Вместо традиционных профессий и должностей на рынке труда возникают совершенно новые мобильные и гибкие трудовые функции, предполагающие большую универсальность знаний и навыков специалистов и рабочих, которые могут легко трансформироваться в зависимости от изменений профиля и видов деятельности компании, экономической ситуации, складывающейся на рынке товаров, работ, услуг, капиталов.

Анализ тематической литературы

Проблематика влияния цифровизации на трудовые отношения только в последние пять лет стала предметом научных исследований таких ученых, как К.Х. Абдурахманов, Ж. Валендук, Г.Г. Головенчик, С.С. Гулямов, И. Дозен, М. Грэм, К.Лэнд-Казлаускас, Н.Л.Лютов, Д. Гроун, П. Вилиям, К. Ленардс, Р. Боск, Ю.Г. Одегов, Ф. Пакьюр, Турсунов Н.Н. [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12] и др. Особое внимание ученые стали уделять появлению новых нетипичных форм занятости, связанных с использованием компьютеров и мобильных устройств

В данном контексте в Узбекистане на самом высоком уровне уделяется огромное внимание развитию информационно-коммуникационных технологий, повышению их роли в социально-экономическом развитии страны. Серьезный недостаток – не принимаются меры для оптимизации численности сотрудников, а также рабочих процессов за счет широкого внедрения цифровых технологий. В 2021 году необходимо увеличить количество видов государственных электронных услуг на 60, доведя их до 300, а долю дистанционных услуг – не менее чем до 60,0% [1]. Для этого надо еще более активно привлекать во все сферы иностранные инвестиции, передовые технологии, в том числе информационно-коммуникационные. Именно на этой основе мы сможем достичь увеличения до 2030 года объема валового внутреннего продукта более чем в 2 раза»

Цифровизация трансформирует существующие рабочие места, требуя новых навыков для выполнения новых задач, что может означать, что текущая рабочая сила

должна быть переобучена или заменена работниками, которые уже имеют эти навыки. Цифровизация приводит к появлению новых рабочих мест, в то время как другие рабочие места становятся ненужными. Эта динамика не нова. Есть много примеров того, как новые технологии, такие как паровые двигатели и электричество, раньше потрясли мир труда. В прошлом технический прогресс сначала приводил к сокращению спроса на рабочую силу, прежде чем он начал создавать новые рабочие места [13].

Главный вопрос сейчас - будет ли эта революция иметь аналогичные последствия. Существует несколько исследований, в которых оценивается создание и уничтожение рабочих мест в результате цифровизации традиционных предприятий и отраслей. Результаты сильно различаются и зависят от применяемой методологии и исследуемых стран. Оценки обычно принимают во внимание потенциальное количество рутинных и нестандартных заданий, которые можно автоматизировать, что не означает, что автоматизация также произойдет. Лишь в нескольких исследованиях также учитывается создание рабочих мест за счет разработки новых технологий и других эффектов, таких как повышение производительности.

Исследования влияния цифровизации на рынки труда оценивают потенциальное сокращение рабочих мест в первую очередь за счет автоматизации на основе известных в настоящее время технологий. Они пока не принимают во внимание новые технологии, которые еще предстоит разработать. Возможно, более важно то, что они не рассматривают потенциальные выгоды от повышения производительности, репатриации деятельности, ранее передававшейся на аутсорсинг в страны с низким уровнем дохода, и разработки новых продуктов и отраслей.

Доступна очень ограниченная информация о количестве новых рабочих мест, созданных с помощью новых технологий. По оценкам Международной федерации робототехники (IFR), роботизация создаст около миллиона высококачественных рабочих мест в течение пяти лет [14]. Более того, каждое рабочее место, создаваемое в высокотехнологичной отрасли, по оценкам, создает еще пять рабочих мест в экономике в целом [15]. Однако в целом объем создания новых рабочих мест, связанных с технологическим сектором, похоже, замедлился. Например, в 1980-х годах 8,2% рабочей силы США перешло на новые рабочие места, связанные с новыми технологиями, тогда как в 1990-х годах это было всего 4,4% [16]. В 2000-х годах только 0,5% рабочей силы США перешло в секторы, связанные с новыми технологиями [17].

Рабочие места, созданные с помощью новых технологий, в основном требуют высокой квалификации. По оценкам Фрея и Осборна, почти половина всех новых рабочих мест требует высокой квалификации. Сюда входят такие должности, как специалисты по данным, облачные архитекторы и аналитики безопасности. Данные Европейского центра развития профессионального обучения (Cedefop) [18] за последнее десятилетие и его оценки на следующее десятилетие показывают, что профессии, требующие либо низких / начальных, либо высоких навыков, становятся все более важными, в то время как профессии со средним уровнем квалификации практически не используются. (Рис. 2). Следовательно, автоматизация, вероятно, будет способствовать так называемой поляризации рынка труда. Чтобы избежать несоответствия навыков между предложением и спросом на рабочую силу, программы образования и обучения должны быть нацелены на более высокие

технические, творческие и предпринимательские навыки, требуемые автоматизацией. Кроме того, необходимо учитывать адаптивность.

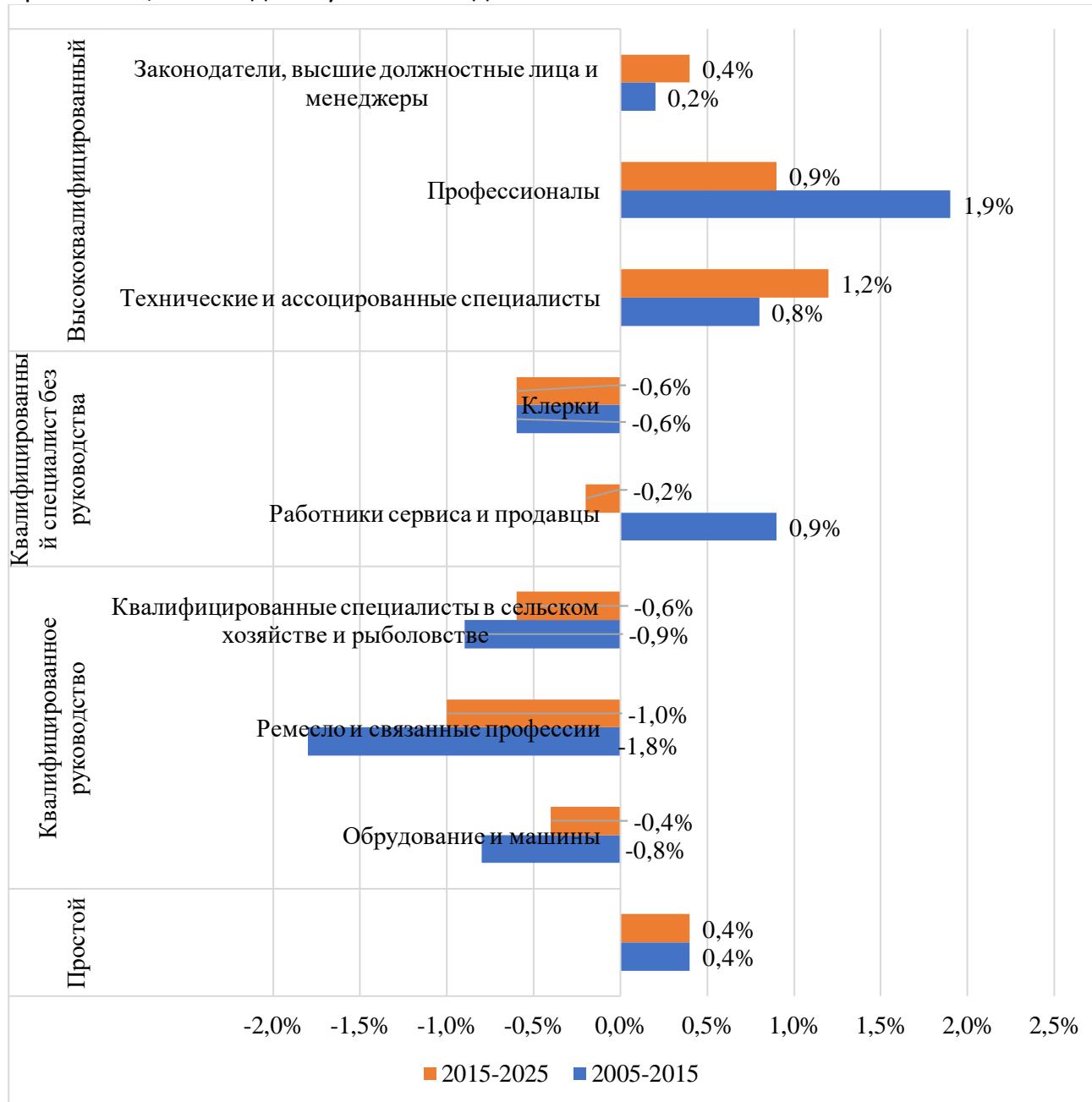


Рис. 2. Ожидаемые изменения в долях профессий (2005-2025)¹

Наконец, если цифровизация уничтожит рабочие места в чистом виде, это не обязательно приведет к структурной безработице. Следовательно, население трудоспособного возраста растет гораздо медленнее, чем в прошлом, и даже может уменьшиться в некоторых развитых странах, таких как Германия и Италия. Производительность необходимо повышать, чтобы не допустить снижения валового внутреннего продукта на душу населения. По оценкам McKinsey Global Institute, автоматизация может способствовать росту ВВП на душу населения от 0,5 до 1,1% в период до 2065 года, в первую очередь, в зависимости от скорости внедрения новых технологий и ИКТ. Более того, когда спрос на рабочую силу меньше, количество часов,

¹ Cedefop, “Future skill needs in Europe: critical labour force trends”, Research Paper, Cedefop, Luxembourg. 2016

отработанных на одного сотрудника, может снизиться, что имело место во многих европейских странах в прошлом. Рынки труда могут также противодействовать возросшей значимости капитала за счет корректировки цен, как показало прошлое [19].

Проведенное в настоящей статье исследование позволяет сформулировать ряд теоретических выводов:

— цифровизация представляет собой процесс построения цифровой экономики и элемент модели Индустрии 4.0, который пронизывает собой все сферы жизни общества, включая трудовые отношения;

— цифровая экономика может пониматься как часть экономики, в которой процессы производства, распределения, обмена и потребления прошли цифровые преобразования с использованием информационно-коммуникационных технологий;

— рынок труда, а также сами трудовые отношения (как индивидуальные, так и коллективные) находятся под непосредственным воздействием цифровизации и требуют своей адаптации с точки зрения актуальной теоретической конструкции и сущностных признаков и отвечающего веянию времени.

Цифровизация всех сфер жизнедеятельности общества ставит перед управренцами все новые задачи по оптимизации процесса управления. Цифровизация образования особенно сложна, т.к. затрагивает целый комплекс различных вопросов, касающихся не только технического переоснащения, сколько смены образовательных парадигм и самого понимания сути образования. Современные информационно-коммуникационные технологии открывают массу новых возможностей, которые помогают разнообразить преподавание, освободить больше времени для планирования учебного процесса и его инноватизации, дают новые возможности коммуникации между преподавателем и студентами, позволяют студентам с ограниченными возможностями здоровья иметь возможность получать знания наравне со всеми.

Результаты анализа позволяют полагать, что с большой долей вероятности уровень цифровизации в ближайшем будущем будет определять конкурентоспособность не только бизнеса, но и всех стран. В то же время только государства и компании, которые могут адаптироваться наиболее быстро и максимально использовать преимущества текущих изменений, будут иметь устойчивое конкурентное преимущество.

Чтобы успешно адаптироваться к изменениям и преодолеть технологический разрыв с ведущими государствами, Узбекистану необходимо эффективно решать проблемы цифровизации. В частности, применительно к отраслям и предприятиям страны необходимо разработать долгосрочную научно обоснованную стратегию цифровизации с учетом необходимости обеспечения поступательных темпов развития в этой сфере.

В этом контексте высокие темпы развития никоим образом не должны означать внедрение постепенного «продолжения» технологий предыдущего поколения. Такой подход не только ставит страну и бизнес в положение постоянной отсталости, но и сопряжен с большими рисками, так как на рынок могут выйти игроки с новыми бизнес-моделями. Для опережающего развития важно выявить тенденции цифровых технологий, которые влияют на внешний вид и структуру экономики в целом и

отдельных секторов в частности, а также определить, какие из них принесут наибольшую пользу в ближайшие 5-10 лет.

Скорость построения цифровой инфраструктуры очень важна. В мире Интернета - вещей все должно быть подключено друг к другу быстро, надежно и безопасно. В связи с этим важно и дальше принимать меры по охвату населения передовыми технологиями и их быстрому развертыванию по всей стране. Это приведет к увеличению доступа к Интернету, а также развитию предпринимательства на цифровом пространстве.

Обучение и переподготовка должны быть одним из ключевых элементов государственной политики. В этом контексте необходимо будет адаптировать систему и инфраструктуру образования к новым требованиям цифровой эпохи. В частности, в первую очередь необходимо внедрить принципиально новые подходы к обучению и обеспечить высокий уровень базовой цифровой грамотности населения.

Таким образом, цифровая экономика является мощным катализатором инноваций, роста и социального обеспечения и ее развитие в Узбекистане. Углубление и расширение цифровизации повысит конкурентоспособность экономики в мировой масштабе, создаст условия для постепенного перехода к уровню инновационной экономики и экономики знаний, а также повысит уровень и качество жизни населения.

Список использованной литературы

1. Мирзиёев Ш.М. Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису. 29.12.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/4057>.
2. Abdurakhmanov K.Kh., Kudbiev Sh.D., Magroupov A.Yu. Human capital basis of development of innovative economy. Volume 24 - Issue 4. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. ISSN:1475-7192. 2020. p. 3148-3161.
3. Valenduc G., Technological Revolutions and Societal Transitions. URL: <https://ssrn.com/abstract=3180000> or <http://dx.doi.org/10.2139/> ssrn.3180000.
4. Goloventchik, Galina G. 2018. “Transformation of the labour market in the digital economy”. Tsifrovaia transformatsiia 4(5): 27–43.
5. Гулямов С.С. Основные тенденции развития цифровой экономики в Узбекистане: 10 новых технологий.
6. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВА И УПРАВЛЕНИЯ Сборник докладов 9-ой Международной научной конференции. 2019 Издательство: Папирус. с. 12-16.
7. Dosen, Igor, Michael Graham. Labour rights in the gig economy: An Explainer. Melbourne, Parliament of Victoria. 2018.
8. Johnston, Hannah, Chris Land-Kazlauskas. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Geneva, ILO. 2019.
9. Lyutov, Nikita L. “Adaptation of labor law to the development of digital technologies: challenges and prospects”. Aktual’nye problemy rossiiskogo prava 6(103): 98–105. 2019. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2019.103.6.098-107>.
10. Экономика труда. /Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2019. (3-е изд., пер. и доп.).
11. De Groen, Willem P., Karolien Lenaerts, Romain Bosc and Felix Paquier. 2017. Impact of digitalization and the on-demand economy on labour markets and the

consequences for employment and industrial relations. Accessed August 20, 2019. <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-02-17-763-en-n.pdf>.

12. Турсунов Н.Н. Цифровая экономика: особенности, тенденции и пути дальнейшего развития. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 5, сентябрь-октябрь, 2017 йил. www.iktisodiyot.uz.

13. Abdurakhmanov K., Zokirova N. (2019), New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan, Revista Espacios, Vol. 40, No10, p. 14.

14. Frey, C.B. and M.A. Osborne, “Technology at Work v2.0: The future is not what it used to be”, Citi GPS: Global Perspectives & Solutions, January, 2016.

15. Goos, M., J. Konings and M. Vandeweyer “Employment Growth in Europe: The Roles of Innovation, Local Job Multipliers and Institutions”, Utrecht School of Economics Discussion Paper Series, Vol. 15, No. 10. 2015.

16. Lin, J., “Technological adaptation, cities, and new work”, Review of Economics and Statistics, No. 93, 2011. pp. 554–574.

17. Berger, T. and C. Frey, “Structural Transformation in the OECD: Digitalization, Deindustrialization and the Future of Work”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing, Paris. 2016.

18. Cedefop, “Future skill needs in Europe: critical labour force trends”, Research Paper, Cedefop, Luxembourg. 2016.

19. McKinsey Global Institute, “A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity”, January 2017.