

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОВЫШЕНИИ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН

USING INFORMATION TECHNOLOGIES TO INCREASE WOMEN'S EMPLOYMENT

Авторы: Ирматова Азиза Бахрамовна (Ташкентский государственный экономический университет)

Аннотация: В статье раскрыты преимущества использования информационных технологий в повышении занятости женщин, виды электронных услуг в трудовых отношениях, основные особенности дистанционной занятости и ее отличие от домашнего труда.

Ключевые слова: занятость женщин, виды электронных услуг в трудовых отношениях, дистанционная занятость.

Annotation: The article reveals the advantages of using information technology in increasing the employment of women, the types of electronic services in labor relations, the main features of telework and its difference from home work.

Keywords: employment of women, telework, electronic services in labor relations.

Современные информационные и телекоммуникационные технологии (ИТТ) открывают большие возможности для новых форм организации труда и занятости женщин. Спектр таких возможностей приводит к росту производительности труда, объемов производства, инвестиций и занятости. Новые виды услуг, распространяющиеся по сетям, в состоянии создать немало рабочих мест, что подтверждает практика последних лет. Согласно данным Комитета статистики Республики Узбекистан, объем информационных услуг с 2010 года возрос в более чем 10 раз и в 2018 году составил 240943,5 млн. сум.

2020 год в Узбекистане провозглашен годом «Развития науки, просвещения и цифровой экономики», в связи с чем была принята обширная государственная программа, направленная на более широкое развитие информационных технологий. В рамках этой программы предусмотрены реализации таких приоритетных задач, как цифровизация сферы занятости населения, создание «Единой национальной системы труда», учет выдачи временных трудовых удостоверений самозанятым гражданам, развитие человеческого капитала и совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров.

Оказание электронных услуг в сфере занятости населения - стратегическая цель, которая определена государством для предоставления услуг в наиболее оперативной, удобной и доступной форме. Переход на оказание услуг в электронном виде предусматривает, в частности, организацию информационного обмена между работодателями и службой занятости в электронном виде и является одним из этапов создания «Электронного правительства». В связи с этим с 1 января 2020 была запущена межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая

национальная система труда».

В ЕНСТ идет формирование электронной базы данных о структуре (штатном расписании) работодателей, имеющиеся и создаваемые рабочие места, условия работы, оплаты труда. С начала года все данные о трудовой деятельности граждан ведутся в электронной трудовой книжке, где учитывается трудовой стаж, начисленная заработная плата и уплаченные налоги, взносы на индивидуальные накопительные пенсионные счета. По истечению трудовой деятельности и выхода на пенсию, ее оформление займет считанные минуты.

МАПК «ЕНСТ» можно получить информацию о количественном и качественном составе персонала и работников, вакансиях, составленной в автоматическом режиме, а также о квалификационных и других требованиях работодателей, предъявляемых к кандидатам на трудоустройство.

Формирование ежедневно обновляемого баланса трудовых ресурсов, включая данные о категориях трудовых ресурсов, трудоспособного, экономически активного и неактивного населения, в том числе о работающих лицах пенсионного возраста и лицах с инвалидностью.

Также этот комплекс дает возможность онлайн-регистрации граждан, выезжающих для осуществления временной трудовой деятельности за рубежом, создание базы данных о гражданах, трудоустроенных за рубежом, а также предоставление в режиме онлайн информации о правилах пребывания, условиях труда, социальном и жилищно-бытовом обеспечении в стране трудоустройства, правовых аспектах заключения трудовых договоров с иностранными работодателями, мерах финансовой поддержки, предусмотренных законодательством.

Разразившаяся пандемия коронавируса дала толчок на переосмысление социально-трудовых отношений, трансформацию форм занятости, которые при таком раскладе основываются преимущественно на умственный и интеллектуальный труд, создание рабочих мест в домашних условиях. Трудовые ресурсы начали осуществлять свою деятельность в виртуальной среде посредством глобальной сети Интернет. Поэтому, на наш взгляд, виртуальная занятость обладает наибольшим инновационным потенциалом для удовлетворения современных требований.

По мнению М.Голубниченко, виртуальная занятость это вид занятости, “основанный на удалении работника от офиса, гибком режиме рабочего времени и использовании информационно-коммуникационных технологий в качестве основы организационных связей” [1].

Дистанционная занятость имеет ряд особенностей, таких как, отсутствие прямой визуальной, в некоторых случаях аудиосвязи между работодателем и работником, выполнение сложной комплексной работы удаленно от места расположения работодателя, осуществление квалифицированным персоналом, широкое использование персональных компьютеров и телекоммуникаций, развитие профессиональных навыков рабочей силы посредством самообразования или дистанционного обучения, низкая роль государства в обеспечении социального

обеспечения, самоопределение рабочей силой таких вопросов, как организация и нормирование труда, правильное распределение рабочего времени в зависимости от целей.

Как известно, женщины являются одним из уязвимых слоев населения на рынке труда. Они и без того сталкивались с дискриминационными ограничениями, а в период всеобщего карантина, когда сети дошкольного, школьного образования закрылись, ввелись строгие ограничения на перемещения по городу, в общем остались без заработка и определенного места работы.

Дистанционная занятость может открыть новые возможности для трудоустройства женщин. Она предоставляет женщинам ряд преимуществ, в первую очередь, внося свой вклад в социальное производство и работая удаленно, женщины могут эффективно выполнять работы по дому и заботиться о детях. Кроме того, занятая дистанционным трудом женщина может самостоятельно определять рабочее время, график и получать доход. Широкая распространенность дистанционной занятости, по нашему мнению, способствует укреплению института семьи, снизит уровень разводов, увеличит семейные доходы и улучшит воспитание детей.

Расширение дистанционной занятости в глобальной экономике не только способствует изменениям в отраслях и сферах экономики страны, но и повышает конкурентоспособность рабочей силы.

К сожалению, дистанционная занятость в нашей стране не регулируется какими-либо правовыми актами, поэтому дистанционные работники не имеют социальной защиты, а их трудовая деятельность юридически не оформлена. Но связи с ситуацией всеобщего карантина, когда большая часть занятых была вынуждена перейти на дистанционную форму занятости, Министерством Занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан было принято Положение "О временной процедуре перевода работников на дистанционную занятость, по гибкому графику работы или дома в период карантинных мероприятий", где обозначены основные положения дистанционной занятости, порядок перевода сотрудников на эту форму занятости, продолжительность рабочего дня и форма оплаты.

К сожалению это Положение не может в полной мере регулировать социально-трудовые отношения, так как рассчитано только на определенный период. Необходимо увеличить доступность информационными технологиями женщин путем расширения сети интернет, а также их увеличить охват женщин образованием в IT-сферах.

Таким образом, в условиях перехода к инновационной экономике создание нового механизма занятости на основе информационных технологий является важной задачей, и для дальнейшего его развития в действующие нормы трудового законодательства следует внести изменения. Путем развития дистанционной занятости, в Узбекистане могут быть созданы механизмы сбалансированности спроса и предложения интеллектуального труда, а также занятость и получение доходов для многих женщин.

Список литературы

1. Голубниченко, М.В. Основные черты и виды виртуальной занятости / М.В. Голубниченко // Известия Саратовского университета. - 2008. - Т. 8. - Экономика. Управление. Право. - вып. 2. С. 29
2. Телеработа: свобода или ограниченность// Планета HR [Электронный ресурс] URL: <http://planetehr.ru/publication/1827/18/64>
3. <https://erece.org/2018/06/25/udalennaya-rabota-v-polshe-praktikuetsya-menshe-chem-v-stranah-es/chem-v-stranah-es/>
4. Green H., The Home working Revolutions: Considering the Property Dimension / H. Green, A. Strange, H.Trache // Regional Studies. 2000. №34(3).