



ISH BERUVCHI NUQTAI NAZARIDAN MASOFAVIY ISHLASHNING IQTISODIY AFZALLIKLARI

Sharopov Temirmalik Rustam o'g'li

Qarshi davlat universiteti

Qarshi xalqaro universiteti

ORCID: 0009-0007-1436-7531

sharopovtemirmalik@gmail.com

Annotatsiya. Internet texnologiyalari va COVID-19 pandemiyasi tufayli masofadan ishlash so'ngi vaqtlarda ommalashdi, lekin ko'pgina kompaniyalar masofaviy ish tizimiga o'tishni xohlamaydilar. Shu sababli, tadqiqot uzoqdan ishlashning iqtisodiy afzalliklarini aniqlash, shuningdek, masofaviy ish uchun stsenariylarni ishlab chiqish uchun kompaniyalarning masofaviy ish tajribasini o'rganishga qaratilgan. Tadqiqot metodologiyasi vaziyatni tahlil qilish, qiyosiy tahlil, iqtisodiy tahlil va stsenariy usuliga asoslanadi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, kompaniyalarda masofaviy ish amaliyotini qo'llash orqali binolarni saqlash harajatlari, elektr energiyasi va Internet to'lovlardan tejab qolish imkoni tug'uladi. Biroq, uydan ishlashda hodimlarni nazorat qilish qiyinlashadi va faqatgina yuqori avtomatlashgan kompaniyalar ushbu amaliyotni qo'llay oladilar.

Asosiy tushunchalar: outsorsing, gibridd ish uslubi, masofaviy ish, mobil ishlovchilar, stsenariy usuli, telemarketing uzoqdan ishlash, uydan ishlash,

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕИМУЩЕСТВА УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Шаропов Темирмалик Рустам Ўгли

Каршинский государственный университет

Каршинский международный университет

Аннотация: В связи с интернет-технологиями и пандемией COVID-19 в последнее время стала популярной удаленная работа, но многие компании неохотно переходят на систему удаленной работы. Поэтому исследование направлено на изучение опыта удаленной работы компаний с целью определения экономических преимуществ удаленной работы, а также разработки сценариев для удаленной работы. Методология исследования основана на анализе случаев, сравнительном анализе, экономическом анализе и методе сценариев. Согласно результатам исследования, компании могут экономить на расходах на содержание зданий, счетах за электроэнергию и Интернет, используя практику удаленной работы. Однако становится сложно контролировать сотрудников, работающих из дома, и только высокоавтоматизированные компании могут внедрить эту практику.

Базовые концепты: аутсорсинг, гибридный стиль работы, удаленная работа, мобильные работники, метод сценариев, телемаркетинг, дистанционная работа, работа на дому.

ECONOMIC ADVANTAGES OF REMOTE WORK FROM THE EMPLOYER'S POINT OF VIEW

Sharopov Temirmalik Rustam O'g'li

Karshi State University
Karshi International University

Abstract: Due to the Internet technologies and the COVID-19 pandemic, remote work has become popular in recent times, but many companies are reluctant to switch to a remote work system. Therefore, the research aims to explore the remote work experience of companies in order to determine the economic advantages of remote work, as well as to develop scenarios for remote work. Research methodology is based on case analysis, comparative analysis, economic analysis and scenario method. According to the results of the study, companies can save on building maintenance costs, electricity and Internet bills by using remote work practices. However, it becomes difficult to control employees when working from home, and only highly automated companies can adopt this practice.

Basic concepts: outsourcing, hybrid work style, telecommuting, mobile workers, scenario method, telemarketing, remote work, work from home.

Kirish.

Masofadan ishlash, so'nggi yillarda texnologiya rivojlanishi va globallashuv tufayli jadal rivojlanayotgan mehnat faoliyati shakllaridan biri bo'lib, o'z ahamiyatini keskin oshirib bormoqda. Dastlab bu model faqat ayrim IT-kompaniyalar va frilanserlar uchun qulaylik yaratgan bo'lsa, bugungi kunda korporativ dunyoning deyarli barcha jabhalariga singib bormoqda. Masofadan ishlash mehnat unumdorligini oshirish, xarajatlarni kamaytirish va ishchi kuchining jahon miqyosida erkin harakatlanishini ta'minlash imkoniyatlarini yaratib, zamonaviy biznes va ishchi kuchi dinamikasini o'zgartirmoqda. Shu bilan birga, bu yangi mehnat modeli tashkilotlar va xodimlar uchun yangi chaqiruvlar va imkoniyatlarni ham taqdim etadi.

Adabiyotlar sharhi:

Mehnat sharoitlarining takomillashib borishi natijasida, vazifalarni bajarishning turli xil shakllari paydo bo'ldi, masalan, masofadan ishlash (Хожабеков, 2020). So'ngi yillarda "virtual, hamma joyda ishlaydigan ko'rinmas xodim" tobora ommalashib bormoqda (Popma, 2013). Ammo, ofisdan tashqarida ishlayotganlarning ijtimoiy jihatdan yakkalanib qolish xavfi ham mavjud (Charlamps, Grant and other, 2019). Mobil ishlovchilar sonining ortib borishiga asosiy sabab bu kommunikatsion texnologiyalar va internetning ommalashishidir (Holtgrewe, 2014). Mehnat resurslarining taqchilligi sharoitida kompaniyalar masofaviy ish modelini hodimlarni jalb qilish va saqlab turishdagi yangicha imkoniyat sifatida qarashmoqda (Steil, Barcia, 2000). Bugungi kunda bu mavzu yanada muhimroq tus oldi chunki COVID-19 pandemiyasi tufayli aksariyat kompaniyalar masofaviy ishlashga majbur bo'lishdi (Bojovic, Benavides and other, 2020). COVID-19 pandemiyasining hozirgi kontekstidan kelib chiqqan holda, hozirgi vaqtda deyarli har bir tashkilot biznes faolligini ta'minlash uchun masofaviy guruhlariga tayanishi kerak (George, Lakhani, 2020).

Bugungi kunda ko'plab ishlarni masofadan turib bajarish juda oson, ammo ko'plab kompaniyalar hali ham bunday amaliyotlarni qo'llashni istamaydilar (Кожевников & Чудиновских, 2020). Buni xodimlarni baholash va nazorat qilish qiyinligi (Lowe, Oliver, 1991), jamoaviy ishlarni boshqarishdagi qiyinchiliklar (Baruch, 2000) va yuqori sifatli axborot almashinuvini ta'minlash (Fonner, Roloff, 2010) muammolari bilan izohlash mumkin. Masofaviy ishning potentsial foydalari keng tahlil qilingan bo'lsa-da (Perez, Sanchez and other, 2002), aniq foydalarni aniqlash qiyin. Birinchidan, masofaviy ish bilan bog'liq bo'lishi mumkin

bo'lgan ishni tashkil etish turlari bo'yicha kelishmovchiliklar mavjud (Тухташев, 2021) (masofaviy ishning umumiy ta'rifi yo'qligi sababli). Ikkinchidan, masofaviy ishlashning foydalari va zararlari odatda ish beruvchilar tomonidan emas, balki xodimlar tomonidan tahlil qilinadi. Shu sababli, ushbu tadqiqot mualliflari ish beruvchi nuqtai nazaridan masofaviy ishning potentsial afzalliklariga e'tibor berishadi.

Tadqiqot metodologiyasi:

Gipoteza: Kompaniyalarda masofaviy ish amaliyotidan foydalanishning iqtisodiy foydalari sanoat va ishning o'ziga xos xususiyatlariga va kompaniyaning masofaviy ishchilar uchun xarajatlarni qoplash bo'yicha pozitsiyasiga qarab farqlanadi. Tadqiqot uzoqdan ishlashning iqtisodiy afzalliklarini aniqlash, shuningdek, masofaviy ish uchun stsenariylarni ishlab chiqish uchun kompaniyalarning masofaviy ish tajribasini o'rganishga qaratilgan. Maqsadga erishish uchun quyidagi aniq tadqiqot vazifalari qo'yiladi:

1) ish beruvchi nuqtai nazaridan masofaviy ishning iqtisodiy foydalari bo'yicha amaliy tadqiqotlar o'tkazish;

2) biznesda masofaviy ishlashning rivojlanish imkoniyatlarini tavsiflash.

Tadqiqot uchun bir qator **tadqiqot usullari** qo'llanildi: tadqiqot natijalarini nazariy muhokama qilish va sharhlash uchun monografik va tavsifiy; muammo elementlarini tekshirish va qonuniyatlarini aniqlash uchun tahlil va sintez; individual elementlar yoki faktlar asosida taxminlar qilish uchun induksiya; empirik ma'lumotlarni mantiqiy tizimlashtirish va izohlash uchun deduksiya. Masofaviy ishning imkoniyatlari, qiyinchiliklari va iqtisodiy afzalliklarini yanada o'rganish uchun amaliy tadqiqot uchun masofaviy ish amaliyotini joriy qiluvchi uchta kompaniya tanlab olindi. Tadqiqot davomida kompaniya vakillari bilan kompaniyadagi masofaviy ish amaliyotlari haqida yarim tizimli suhbatlar o'tkazildi. Tanlangan kompaniyalar haqida ma'lumot olish uchun Latviya jamoat maydonida mavjud bo'lgan ikkilamchi ma'lumotlar tahlili ham o'tkazildi. Natijada, olingan ma'lumotlar tahlil qilindi va sharhlandi, shuningdek, kompaniyalarning masofaviy ish amaliyoti bo'yicha tajribasi o'zaro solishtirildi. Iqtisodiy tahlil ish beruvchilar tomonidan amalga oshirilgan masofaviy ish amaliyotlarining xarajatlari va foydalarini aniqlash uchun qo'llanildi va kompaniyalarning masofaviy ish bilan bog'liq rivojlanish imkoniyatlarini aniqlash uchun stsenariy usuli qo'llanildi.

Ushbu tadqiqot quyidagi ma'lumot manbalaridan foydalanildi: xalqaro jurnallarning ilmiy maqolalari, masofaviy ishlashga qaratilgan elektron mavjud milliy va xorijiy davriy nashrlar.

Tahlil va natijalar muhokamasi.

Tadqiq qilish uchun tanlangan kompaniyalar uchun masofaviy ishning iqtisodiy foydalari

Iqtisodiy faoliyatning turli yo'nalishlarida faoliyat yuritayotgan uchta kompaniya amaliy tadqiqotlar uchun tanlab olindi va shu orqali sohaning o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olgan holda masofaviy ish amaliyoti bo'yicha xulosalar chiqarildi.

Kompaniya A sug'urta xizmatlarini ko'rsatdi va bosh qarorgohi Estoniyada, filiallari Latviya va Litvada joylashgan edi. Umuman olganda, Boltiqbo'yi davlatlarida kompaniyaning 20 ta idorasi bo'lib, ularda 210 ga yaqin xodim ishlaydi, ulardan 55 tasi Latviyada ishlaydi. Ushbu tadqiqotda faqat Latviyada joylashgan filialning rasmiy xodimlari tahlil qilindi. Kompaniya yangi mijozlarni jalb qilish, joriy mijozlar bilan maslahatlashish, takliflar ishlab chiqish, mijozlar bilan uchrashish va h.k. kabi vazifalarni bajarish uchun masofaviy ishlashdan foydalangan. Har bir xodim o'z ish vaqtini va mijozlar bilan uchrashuvlarni rejalashtirgan. Mutaxassis suhbatiga ko'ra, umumiy xodimlarning qariyb 60 foizi masofaviy ishlash imkoniyatlaridan foydalanishi mumkin edi. Xodimlar IT-mutaxassislari, mahsulot bo'yicha mutaxassislar, mijozlarga xizmat ko'rsatish xodimlari va menejerlar kabi lavozimlarni egallaydi. 2020-yil boshida xodimlarning qariyb 10 foizi kuniga bir martadan ortiq masofadan ishlagan, 20 foizga yaqini esa kamdan-kam hollarda masofadan turib ishlagan, qolganlari esa

masofadan turib ishlash imkoniyatidan foydalanmagan yoki favqulodda vaziyatlarda foydalangan. Kompaniyada amalga oshirilayotgan masofaviy ish amaliyotlari uning masofaviy ishlash bo'yicha yo'riqnomalarida va strategiyasida ko'zda tutilgan. Biroq, suhbatlashgan ekspertning so'zlariga ko'ra, kompaniya rahbariyatiga ofis binosidan tashqarida ishlaydigan xodimlar tomonidan bajarilgan ishlarni kuzatish qiyin bo'lgan.

Kompaniya B outsorsing xizmatlarini taqdim etadi va uning asosiy faoliyati buxgalteriya hisobi, moliyaviy tahlil, ma'lumotlarni qayta ishlash, IT-hizmatlari va boshqa xizmatlar, shuningdek, telemarketing va xodimlarni boshqarish xizmatlarini ko'rsatish. Kompaniyaning bo'linmalari oltita mamlakatda joylashgan shu jumladan Latviyada (200 nafar hodim) ham. Kompaniya xodimlarining yarmiga yaqiniga masofadan turib ishlashga ruxsat berildi va ular bu imkoniyatdan haftada bir martadan ko'proq foydalanishdi. Bunday imkoniyat berilmagan xodimlar aloqa markazida ishlagan yoki telemarketing xizmatlarini ko'rsatgan.

Samarali ish va hayot muvozanatini yaratish kompaniya xodimlarining uydan ishlashni tanlashining sabablaridan biridir. Xodim qaysi kunlar va qanchalik tez-tez uydan ishlashni o'zi hal qiladi, lekin bu birinchi navbatda bevosita menejer bilan kelishilishi kerak. Bu imkoniyat xodimlarga hatto rejalashtirilmagan voqea sodir bo'lgan hollarda ham, masalan qisqa muddatli kasallik, bolaga g'amxo'rlik qilish zarurati va hokazo, samarali bo'lish imkoniyatini beradi. Kompaniyada masofaviy ishning joriy etilishiga asosan bo'lish istagi ta'sir ko'rsatdi. Ushbu turdagi mehnatni tashkil etish xodimlarning mehnat va hayot muvozanatini yaxshilashga yordam berdi, shuningdek, ularning yo'qligi sababli muddati o'tib ketgan ish hajmini qisqartirdi.

B kompaniyaning mutaxassisi, xuddi A kompaniyaning mutaxassisi kabi intervyuda uzoqdan ishlash orqali kompaniyaning umumiy xarajatlarini oshirmaslik muhimligini ta'kidladi. Shu bilan birga, ish muhitini ham ofisda ham virtual maydonda yoqimli va qulay saqlashga harakat qilish kerak. Xodimlar va mijozlar o'rtasida uzluksiz aloqani ta'minlash uchun to'g'ri dasturiy ta'minotga sarmoya kiritish, shuningdek, masofadan turib ishlashni osonlashtirish uchun IT xavfsizligini ta'minlash muhimdir. B kompaniyasi masofadan ishlash natijasida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan turli xil xavflarni aniqlash uchun xodimlarning uy-joy xavfini baholashni o'tkazdi. Kompaniya rahbariyati masofadan turib ishlash mehnat madaniyatiga salbiy ta'sir ko'rsatganini yoki xodimlarni nazorat qilish qobiliyatini pasaytirganini kuzatmagani ijobiydir.

Kompaniya C ofislar va do'konlar uchun IT-hizmatlarini taqdim etadi, shuningdek, dasturiy ta'minotni ishlab chiqish va sinovdan o'tkazishda ishtirok etadi. U Boltiqbo'yi va Skandinaviya mamlakatlarida 100 yildan ortiq tajribaga ega bo'lgan avtomobil yoqilg'isi sotuvchisi bo'lgan xalqaro kompaniyalar guruhining bir qismi edi. Kompaniya 120 kishini ish bilan ta'minlagan va masofadan turib ishlashga ruxsat berilgan, ammo xodimlarga o'z ofislaridan tashqarida ishlash tavsiya etilmagan, chunki kompaniya menejerining so'zlariga ko'ra, ofis ish va uy dam olish uchun edi. Kompaniya menejeri, shuningdek, kompaniya ofislarida ishlash orqali xodimlar bir-birlari bilan ko'proq hamkorlik qilishlari va muloqot qilishlari va shu bilan ularning individual qobiliyatlarini rivojlantirishlariga ishonadi. Bundan tashqari, kompaniya o'z xodimlariga ofisdan tashqarida ishlayotganda tegishli mehnat sharoitlarini va ergonomik muhitni ta'minlay olmaydi. Xodimning uydan ishlashi mumkin bo'lgan maksimal muddati oyiga 6 kun edi, agar favqulodda vaziyat yuzaga kelsagina buni uzaytirish imkoni bo'ladi. Bunday holda, uni bevosita rahbar bilan alohida kelishib olish kerak edi. Masofadan ishlashni joriy qilish kompaniyaning o'z faoliyatini rejalashtirish va "aniq" maqsadlarni belgilash qobiliyatiga oid xavotirlarni keltirib chiqardi.

Xodimlarning sog'lig'i C Kompaniyasi uchun juda muhim edi. Mutaxassis suhbatda ta'kidlaganidek, ruhiy salomatlikning yomonlashishi ko'pincha stress yoki shaxsiy sabablar bilan bog'liq; ammo, agar xodim ofisdan tashqarida ishlagan bo'lsa, uni aniqlash ancha qiyin edi. Kompaniya xodimlarining sog'lig'i va farovonligi haqida g'amxo'rlik qilish uchun uning xodimlari va menejerlari o'rtasida individual muzokaralar olib borildi, ular davomida xodimlar

sog'liq bilan bog'liq muammolarni ham muhokama qilishlari mumkin edi. Raqamli rivojlanishga kelsak, kompaniya vakili ko'proq uchrashuvlar va treninglar virtual tarzda o'tkazilganini tan oldi. Bundan tashqari, xodimlarning masofadan turib ishlashlari uchun virtual xususiy tarmoqqa kirish imkoni yaratildi va bu ularga istalgan joydan kompaniya serveriga xavfsiz ulanish imkonini berdi. Amaliy tadqiqot uchun tanlangan kompaniyalarning xususiyatlaridan kelib chiqib, masofaviy ish amaliyoti bo'yicha ma'lumotlar to'plangan va 1-jadvalda keltirilgan.

1-jadval

Masofaviy ishlash bo'yicha amaliy tadqiqotlar uchun tanlangan kompaniyalarni taqqoslash⁷⁷

Ko'rsatkich	Kompaniya A	Kompaniya B	Kompaniya C
Iqtisodiy faoliyat turi	Sug'urta	Autsorsing: buxgalteriya hisobi va aloqa markazi	IT
Masofaviy ish turi	Uydan, mijoz idoralaridan, jamoat joylaridan	Uydan, boshqa ofisdan	Uydan
Masofaviy ishlashga ruxsat berilgan jami xodimlar qismi	60 %	50 %	100 %
Takroriylik (xodimlar qanchalik tez-tez ish masofadan turib)	10 % haftada bir martadan ko'proq 20 % haftada bir martadan ozroq	Haftada bir martadan ko'proq	Haftada bir martadan kamroq
Masofadan turib ishlash amalga oshiriladigan bo'linmalar	IT, mahsulot rivojlantirish, mijozlarga xizmat ko'rsatish, boshqaruv	Buxgalteriya hisobi, Moliya, IT, xodimlar boshqaruv	IT

1-jadvalda ko'rsatilganidek, kompaniya shug'ullanayotgan sohaga, shuningdek, iqtisodiy faoliyatning o'ziga xos xususiyatlariga va umuman kompaniyaning masofadan ishlash siyosatiga qarab masofadan ishlash bo'yicha turli xil amaliyotlarni amalga oshiradi.

Masofaviy ish usullarining iqtisodiy foydasini aniqlash uchun yuqoridagi kompaniyalar batafsil tahlil qilindi. Shuni ta'kidlash kerakki, iqtisodiy tahlilda korxonalar tomonidan barcha mumkin bo'lgan jamg'armalar to'liq hisobga olinmagan, faqat eng muhimlari aniqlangan. Jamg'arma miqdori ko'p jihatdan ish beruvchi o'z xodimlariga sarmoya kiritishga tayyor bo'lgan moliyaviy resurslarga bog'liq va shu bilan xodimlarga turli xil qo'shimcha imtiyozlar beradi. Hech bir kompaniya o'zining masofaviy ishchilari uchun ish muhiti xavfini baholashni amalga oshirmasa ham, tadqiqot 2020-yil 7-yanvardan kuchga kirgan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunga kiritilgan o'zgartirishlar asosida hisob-kitoblarga shunday moddani kiritgan. Shuni ta'kidlash kerakki, masofadan turib ishlash shuningdek, ish beruvchilarga ishdan bo'shatish kabi bilvosita xarajatlarni tejash imkonini beradi. Biroq, bilvosita xarajatlarni aniqlash ancha qiyin va shuning uchun amaliy tadqiqotlar hisob kitobiga kiritilmadi.

Ijara xarajatlari. Ofislar uchta sinfga bo'lingan: A, B va C. Tadqiqotda B sinfidagi ofislar asos sifatida tanlangan. Latio ko'chmas mulk kompaniyasining 2019 yil uchun tijorat binolari to'g'risidagi hisobotiga ko'ra, Rigadagi B sinfidagi ofislarda o'rtacha oylik ijara haqi 9-14 yevro/m² ni tashkil yetdi. Tadqiqotlar ijara haqini 12 EUR/m² deb taxmin qildi. Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 6 avgustdagi 343-son qaroriga binoan Display bilan ishlashda mehnatni muhofaza qilish talablari har bir xodimga qulay va qulay ish joyini o'zgartirishi uchun

⁷⁷ kompaniya vakillari bilan suhbatda olingan ma'lumotlarga asoslangan mualliflarning shaxsiy kompilyatsiyasi.

etarli joy kerak. Tadqiqot ish uchun mos bo'lgan maydonni 6 m² deb taxmin qildi. Shunga ko'ra, har bir xodim uchun oyiga binolarni ijaraga olishning umumiy qiymati 72 yevroni tashkil etdi.

Telefon va Internet xarajatlari. Internet xizmatlariga kelsak, biznes mijozlar uchun oyiga o'rtacha 39 yevro turadigan Internet hizmatidan foydalaniladi. Ushbu turdagi Internetga ulanishni tanlash orqali kompaniya to'rtta Internet chiqish portiga ega router bilan ta'minlandi, ya'ni maksimal Internet sig'imini ta'minlash uchun faqat to'rtta kompyuter routerga ulanishi mumkin edi.

Jihozlar. Ushbu xarajat toifasiga printerlar, ish stollari, kompyuter stullari va boshqa ofis jihozlari uchun xarajatlar kiradi. Ushbu jihozlarning ishlash muddati har bir kompaniya tomonidan belgilanadi. Tadqiqot axborot tizimlarini sotib olish va ularga xizmat ko'rsatish xarajatlarini hisobga olmadi, chunki masofaviy ishlaganda xodimlarga o'z vazifalarini bajarish uchun dasturiy ta'minot, shuningdek, xodimlar uchun kompyuterlar kompaniyalar tomonidan taqdim etganligini taxmin qildi. Uskunaning yaroqlilik muddati kompyuter stolidan tashqari (10 yil) 5 yil deb qabul qilingan. O'rtacha, uskuna har bir xodim uchun oyiga 20 yevro turadi. Call-markaz xodimlari uchun asbob-uskunalarining yaroqlilik muddati bir yil deb faraz qilingan edi, har bir xodim uchun yiliga 60 yevro atrofida.

Elektr energiyasi. Yevropa Ittifoqining Horizon 2020 tadqiqot va innovatsion dasturi doirasida amalga oshirilgan "Odissey – Mure" loyihasi ma'lumotlariga ko'ra, Latviyada bir xodimga o'rtacha elektr energiyasi iste'moli yiliga 4000 kVt/soatdan bir oz ko'proqni tashkil etgan, bu esa elektr qurilmalari sonining tez o'sishi bilan bog'liq. ishlatiladigan asboblardan va ofislarda AKTning tarqalishi. Bundan kelib chiqadiki, bitta xodim oyiga elektr energiyasiga taxminan 50 yevro sarflagan.

Ish muhiti xavfini baholash. Latviyada Vazirlar Mahkamasining 660-sonli "Mehnat muhitining ichki monitoringi tartiblari to'g'risida"gi Nizomi har bir ish beruvchi tomonidan yiliga kamida bir marta ekologik xavfni baholashni o'tkazishi shartligini belgilaydi. Milliy mehnat inspeksiyasi Yevropa mehnat xavfsizligi va salomatligi agentligi bilan hamkorlikda ish muhiti xavflarini baholash va mehnatni muhofaza qilish choralarini aniqlash uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan OiRB (Onlayn interaktiv risklarni baholash) veb-saytga asoslangan interaktiv vositani ishlab chiqdi. OiRB vositasi bepul mavjud, ammo ish muhiti xavfini baholash uchun vaqt talab etiladi. Hisob-kitoblar LETA milliy axborot agentligi tomonidan Latviyada 2020 yil oxirida 1200 yevroga teng bo'lgan prognoz qilingan o'rtacha yalpi daromadga asoslangan. Bitta xodim uchun ish muhiti xavflarini baholash taxminan bir soat davom etishi mumkinligini hisobga olsak, ish beruvchi uchun bu har bir xodim uchun yiliga 7,14 yevro miqdorida qo'shimcha xarajat hosil qiladi.

Qahva va ichimlik suvi. Ko'pgina kompaniyalar o'z xodimlarini ofisda ichimlik suvi va qahva bilan ta'minlaydi. Haftada bir kishiga taxminan uch litr suv iste'mol qilinadi. Mualliflarning hisob-kitoblariga ko'ra, har bir xodim uchun oyiga taxminan 3,84 yevro turadi. Ko'pgina qahva kompaniyalari, agar ular ko'p miqdorda qahva sotib olsalar, qahva mashinalarini bepul ijaraga berishadi. Mualliflarning hisob-kitoblariga ko'ra, har bir xodimga kofe berish narxi oyiga taxminan 19,37 yevroga teng.

Ofisdagi mevalar. Xodimning haftasiga taxminan 1 kg meva iste'mol qilishini hisobga olsak, har bir xodim uchun oyiga taxminan 5,15 yevro turadi.

Mualliflarning maqsadi, barcha xodimlar masofadan turib ishlashlarini nazarda tutgan holda, ish beruvchining taxminiy tejashlarini aniqlash edi. Masofaviy ishlash amaliyotida tahlil qilingan kompaniyalarning dastlabki moliyaviy tejashlari 2-jadvalda keltirilgan.

2-jadval

Tanlangan kompaniyalar uchun masofaviy ishlangandagi moliyaviy tejalgan miqdor, EUR⁷⁸

Tejash turi	Kompaniya A		Kompaniya B		Kompaniya C	
	Bir xodim uchun oyiga , Yevro	Yiliga 55 nafar xodimga , Yevro	Bir xodim uchun oyiga , Yevro	200 nafar xodimga , Yevro	Bir xodim uchun oyiga , Yevro	Yiliga 120 nafar xodimga , Yevro
Ijara xarajat	72	47520	72	172800	72	103680
Internet xarajat	9.75	546	9.75	1950	9.75	1170
Jihozlar	20	13200	20	48000	20	28800
shu jumladan uskunalar call-markaz xodimlari uchun	-	-	- 5	-12000	-	-
Elektr	50	33000	50	120 000	50	72000
Qahva va ichimlik suv	-	-	23.21	55704	23.21	33422.40
Meva-cheva	-	-	-	-	5.15	7416
Avtoturargoh	-	-	40	96000	-	-
Ish muhit xavfini baholash	- 7.14	-392,70	- 7.14	- 1428	- 7.14	-856.80
Jami	144.61	93873.30	202.82	481026	175,97	245631.60

2-jadvalda har bir xodimga oyiga va yiliga, shuningdek, kompaniyaning Latviyadagi filialida yiliga ishlagan har bir xodimning taxminiy moliyaviy jamg'armalari ko'rsatilgan. 2-jadvalda ko'rsatilganidek, tanlangan ofisning joylashuvi xarajatlar miqdoriga ta'sir qiladi - Riga markaziga qanchalik yaqin bo'lsa, ijara haqi shunchalik baland. Internet va elektr energiyasi ham ish beruvchining umumiy xarajatlarining katta qismini tashkil qiladi.

Xulosa qilish mumkinki, A kompaniyasi o'zining moliyaviy resurslarini tejash imkoniyatiga ega va oylik jamg'armalarning umumiy miqdori har bir xodim uchun taxminan 145 yevroni tashkil qiladi. B kompaniyasi misolida, hozirda uning xodimlarining faqat yarmiga masofadan ishlash imkoniyati berilgan. Xodimlarning bir qismi Call markazida ishlaydi va xodimlar o'z vazifalarini bajarish uchun maxsus jihozlarga muhtoj bo'lib, ish beruvchi hozirgacha faqat ofisdan ishlash uchun taqdim etgan. A kompaniyasidan farqli o'laroq, B kompaniyasi yana uchta xarajat komponentiga ega: kofe va ichimlik suvi, avtoturargoh va qo'ng'iroq markazi xodimlari uchun uskunalar. Ushbu hisob-kitob, shuningdek, masofadan turib ishlayotganda ish beruvchiga tejashga olib kelmaydigan ikkita xarajat komponentini o'z ichiga oladi - Call markazi xodimlarini qo'shimcha uskunalar bilan ta'minlash va ish muhiti xavflarini baholash. Masofadan ishlash imkoniyatini ta'minlash uchun B kompaniyasi ham o'z call-markazi xodimlarini uydan turib tegishli mehnat vazifalarini bajarish uchun mos keladigan maxsus jihozlar bilan ta'minlashi kerak. 2-jadvalda ko'rsatilganidek, B kompaniyasi har bir xodimga ish jihozlarini sotib olish va texnik xizmat ko'rsatishdan ko'ra kofe va ichimlik suvi uchun yiliga qariyb 100 yevro ko'proq tejashi mumkin. Agar xodim masofadan turib ishlay boshlasa, B kompaniyasining qo'shimcha xarajatlari oyiga 12 yevro atrofida bo'ladi, bu har bir xodimga to'g'ri keladigan joriy xarajatlarning atigi 5,99 foizini tashkil qiladi.

C kompaniyasi o'z xodimlariga masofadan turib ishlash imkoniyatini beradi, ammo kompaniya xodimlari o'z ofislarida ishlashni afzal ko'radi. Bu kompaniya ofis oshxonasini

⁷⁸ muallifning hisob-kitoblari.

cheksiz bepul qahva, choy va ichimlik suvi, shuningdek, yangi mevalar bilan ta'minlash orqali o'z xodimlari uchun ofis muhitini iloji boricha jozibali qilishga intilishining sabablaridan biridir. Ish beruvchi o'z xodimlariga masofadan turib ishlashga ruxsat berish orqali tejashi mumkin bo'lgan barcha xarajatlar 2-jadvalda keltirilgan. Xulosa qilish mumkinki, kompaniya ijara xarajatlarini, shuningdek, Internet va elektr energiyasi xarajatlarini eng ko'p tejashi mumkin. har bir xodim uchun oyiga deyarli 132 yevro yoki umumiy jamg'armaning 74,87%.

1. Masofaviy ish uchun stsenariylarning xususiyatlari

Keys tadqiqoti tahlili natijalarini umumlashtirgandan so'ng, kompaniyalar uchun ularning foydalari va risklarini baholovchi uchta masofaviy ish stsenariysi taklif qilindi.

Stsenariy 1: Barcha xodimlar o'z ofislarida kuniga 8 soat ishlaydi. Bunday holda, ish beruvchilar har qanday xodimning uyida ish muhiti xavfini baholash uchun qo'shimcha mablag' ajratishlari shart emas. Yiliga har bir xodim uchun 7,14 yevroga tushadi, A kompaniyasi uchun 392,70 yevro, B kompaniyasi uchun 1428 yevro va C kompaniyasi uchun 856,80 yevroni tashkil qiladi (3-jadval). Ushbu stsenariy bo'yicha kompaniyalar ofis ijarasi va boshqa turli xil to'lovlarni tejash mumkin bo'lmasligini hisobga olishlari kerak. Bundan tashqari, ushbu stsenariy bo'yicha, ish beruvchining xodimlar bilan aloqada bo'lishi mumkin bo'lgan muammolari va ularni nazorat qilish va masofadan turib turli xil texnik muammolarni bartaraf etishda qiyinchiliklarga duch kelish xavfi yuqori emas. Shu bilan birga, shuni hisobga olish kerakki, bu holatda, ayniqsa, ochiq ofislarda, uyda ishlaydigan holatlardan qat'i nazar, xodimlarning uydan ishlaydigan holatlariga nisbatan xodimlarning unumdorligini pasaytirishi mumkin bo'lgan tashqi noqulayliklar ko'proq bo'ladi.

Stsenariy 2: Xodimlar ofislarida ham, masofadan turib ham ishlaydi. Xodimlar yarim kunlik yoki oyiga 10 ish kuni masofadan ishlaydi deb hisoblasak, ish beruvchi elektr to'lovlarni tejashi mumkin. Bunday holda, ish beruvchining mehnat muhiti xavfini baholashni amalga oshirish, shuningdek, xodimlarni ish uchun zarur bo'lgan asbob-uskunalar bilan ta'minlash uchun qo'shimcha xarajatlar kelib chiqishini hisobga olish kerak. Hisob-kitoblarga ko'ra, ish beruvchi xodimlarga 600 yevrolik asbob-uskunalar bilan 5 yil xizmat qilish muddati bilan ta'minlaydi. Qo'shimcha xarajatlarga qaramay, ish beruvchilar ushbu stsenariyda ham tejashlari mumkin: A kompaniyasi - yiliga 9507 yevro, B kompaniyasi - yiliga 34572 yevro va C kompaniyasi - yiliga 20743 yevro, keyinchalik texnologik modernizatsiya va ishlab chiqarishda avtomatlashtirishni joriy qilish uchun ishlatilishi mumkin. Bunday moslashuvchan ish jadvali xodimlarning mehnat unumdorligini va ishdan qoniqishini oshiradi. Bunday stsenariyda, xodimlarning yengil kasalligi, shaxsiy sharoitlar yoki xodimning ofisga kelishiga to'sqinlik qiladigan boshqa sabablar bo'lgan hollarda ish endi kechiktirilmasligi kerak. Bu, shuningdek, o'z xodimlariga o'zlarining odatdagi ishlarini bajarish vaqtida ish jadvallarini tuzish erkinligini berishni xohlaydigan kompaniyalar uchun eng yaxshi variant bo'ladi.

Stsenariy 3: Barcha xodimlar 100% masofadan ishlaydi. Ushbu stsenariyga ko'ra, A kompaniyasi xodimlari to'liq bo'lmagan ish kunida ishlagan holatdan ko'ra 9,18 barobar ko'proq moliyaviy resurslarni tejashlari mumkin. B kompaniyasi uchun bu 13,22 marta, C kompaniyasi uchun esa 11,15 baravar ko'p bo'ladi. Kompaniyalar orgtexnika resurslarini tejashga qodir bo'lsa-da, xodimlarni uyda ishlash uchun jihozlar bilan ta'minlash kerakligini unutmaslik kerak. Bunday stsenariyda kompaniyalar o'z xodimlariga ishonishlari kerak, chunki xodimlarning ishini osonlik bilan nazorat qilish mumkin emas. Bunday holda, ish beruvchilar o'z xodimlariga maqsadlar qo'yishlari va bunga qanday erishilayotganini kuzatishdan ko'ra erishiladigan natijalarni belgilashlari kerak. Ushbu stsenariy ish beruvchilarga eng katta tejash imkonini beradi, ya'ni kompaniyalar ishlab chiqarish jarayonlarini modernizatsiya qilish va ilmiy-tadqiqot ishlariga sarmoya kiritish uchun ko'proq imkoniyatga ega bo'ladilar; biroq, shuni hisobga olish kerakki, agar ish beruvchilar o'z xodimlarini birgalikdagi tadbirlarga (ham virtual, ham shaxsan) jalb qilish uchun o'z tizimlarini yarata olmasalar, bu ishchi kuchining parchalanishiga olib kelishi mumkin.

Stsenariylarni taqqoslash 3-jadvalda keltirilgan.

Masofaviy ish stsenariylarining xususiyatlari⁷⁹

Ssenariy	Foyda	Xatarlar	Kompaniyalar tomonidan har bir xodim uchun kishi boshiga yillik tejamkorlik, EUR
Ssenariy 1: Barcha xodimlar o'z ofislarida ishlaydi 8 soat bir kun	Xodimning uyidagi ish muhiti xavflarini baholash uchun qo'shimcha xarajatlar yo'q Xodimlar bilan muloqot qilish osonroq Ko'proq samarali xodim boshqaruv Turli texnik muammolarni bartaraf etish osonroq	Ochiq reja idoralar bor ko'proq tashqi noqulayliklar bu xodimlarning mehnat unumdorligini pasaytirishi mumkin Ijara va turli xil hisob-kitoblarni tejash mumkin emas	Kompaniya A – 392,70 yevro Kompaniya B – 1428 yevro Kompaniya C – 856,80 evro
Ssenariy 2: Xodimlar ikkala ofisida ishlaydi va masofadan	Biroz elektr energiyasi tejash Ish hosildorlik va xodimlarning ishdan qoniqishini oshirish Yonma-yon aloqa va xodimlarni nazorat qilish ham mumkin	Xodimning uyidagi ish muhiti xavflarini baholash uchun qo'shimcha xarajatlar uydan ishlash uchun asbob-uskunalar bilan ta'minlash bo'yicha qo'shimcha xarajatlar	Kompaniya A – 9507 yevro Kompaniya B – 34 572 yevro Kompaniya C – 20 743 yevro
Ssenariy 3: Barcha xodimlar ishlaydi 100 % masofadan	Eng katta moliyaviy tejamkorlik ijara, elektr energiyasi va boshqa xarajatlarning pastligidir	Xodimlar, shuningdek, uyda ishlash uchun jihozlar bilan ta'minlanishi kerak Xodimlarni nazorat qilish unchalik oson emas, shuning uchun ish beruvchilar o'z xodimlariga aniq maqsad va vazifalarni qo'yishlari kerak	Kompaniya A – 87 273 yevro Kompaniya B – yevro 457 026 Kompaniya C – yevro 231 231

Yuqoridagi stsenariylarni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, 1-stsenariy uzoqdan ko'p yoki barcha ish vazifalarini bajarish imkoniyatini bermaydigan kompaniyalar uchun eng mos keladi, masalan. mijozlarga shaxsan xizmat ko'rsatishi kerak bo'lgan kompaniyalar, shuningdek, ko'pchilik ish vazifalari hali avtomatlashtirilmagan va qo'lda bajariladigan kompaniyalar (masalan, qog'oz ishlari).

2-stsenariy ko'p mehnat vazifalarini masofadan turib bajarish imkoniyatini ta'minlovchi kompaniyalar uchun ko'proq mos keladi, lekin faqat ish beruvchining idoralari tomonidan bajarilishi mumkin bo'lgan ba'zi o'ziga xos vazifalar mavjud (masalan, kadrlar bo'limi xodimlari uchun). Ushbu stsenariy egalari o'z xodimlarining qoniqishi haqida qayg'uradigan va ularning ehtiyojlariga moslashishga tayyor bo'lgan kompaniyalar uchun ham javob beradi.

Biroq, 3-stsenariy faqat vazifalarni yuqori darajada avtomatlashtirishga ega bo'lgan kompaniyalarga mos keladi va shu bilan xodimlarga o'z vazifalarini masofadan turib hech qanday muammosiz bajarishga imkon beradi. Shuni ta'kidlash kerakki, o'z vazifalarini shu tarzda bajarishga majbur bo'lgan xodimlar, bu tanlovni mustaqil ravishda qilganlar kabi unumdor bo'lmasligi va yuqori darajada qoniqish darajasini ko'rsatmasligi mumkin. Ushbu stsenariyni amalga oshirish o'z xodimlari o'z vazifalarini individual ravishda bajarishlari kerak bo'lgan kompaniyalarda ham muvaffaqiyatli bo'lishi mumkin, chunki bu holda guruhli hamkorlikni amalga oshirish qiyin. Umuman olganda, masofaviy ishlashga o'tishdan oldin har

⁷⁹ mualliflar Shaxsiy jamlama asoslangan yoqilgan the natijalar ning the hol o'rganish tahlili

bir kompaniya vazifalarni avtomatlashtirish darajasi ishni masofadan turib bajarishga imkon beradimi yoki yo'qmi, uning rahbarlari va xodimlari o'rtasida o'zaro ishonch bormi, jamoaviy ish va xodimlarning mavjudligi zarurmi yoki yo'qligini baholashi kerak.

Xulosa va takliflar.

1) O'tkazilgan amaliy tadqiqotlar va kompaniyalarning masofaviy ish amaliyotini joriy etish tajribasi tahlili shuni ko'rsatdiki, kompaniyalar tomonidan masofadan ishlash natijasida yuzaga keladigan potentsial moliyaviy tejamkorlik sohaning o'ziga xos xususiyatlariga va ish o'rinlariga, shuningdek, kompaniya tomonidan qo'llaniladigan mablag'larga qarab o'zgarib turadi. kompaniyalar dastlab o'z xodimlariga sarmoya kiritishga tayyor edilar va shu bilan ularga qo'shimcha imtiyozlar berdilar.

2) Masofaviy ish usullarini qo'llashdan eng katta iqtisodiy tejamkorlik binolarni ushlab turish, shuningdek, elektr energiyasi va Internet uchun to'lovlardan kelib chiqdi, xodimlarni asbob-uskunalar va ichimliklar bilan ta'minlash esa dastlabki tejamkorlikning eng kichik qismini tashkil etdi. Biroq, masofaviy ish amaliyoti bilan bog'liq asosiy qiyinchiliklar xodimlarni nazorat qilish va samarali muloqot va jamoaviy ishlarni ta'minlash qiyinchiligi edi.

3) Masofaviy ish stsenariylari tahlili shuni ko'rsatdiki, ko'pgina ish vazifalarini masofadan bajarish imkoniyati bo'lmagan kompaniyalar uchun ofislarda to'liq kunlik ishlash eng mos keladi. 2-stsenariy qisman masofaviy ishni o'z ichiga oladi va ko'p ish vazifalarini masofadan turib bajarish imkoniyatini beruvchi kompaniyalar uchun ko'proq mos keladi, ammo ba'zi bir maxsus vazifalar mavjud, ular faqat ish beruvchining idoralarida bajarilishi mumkin. Biroq, 3-stsenariy faqat vazifalarni yuqori darajada avtomatlashtirishga ega bo'lgan kompaniyalarga mos keladi, bu esa xodimlarga o'z vazifalarini masofadan turib hech qanday muammosiz bajarishga imkon beradi, shuningdek, ushbu stsenariy o'z vazifalarini bajaradigan kompaniyalarga ko'proq mos keladi. Xodimlar o'z vazifalarini individual ravishda bajarishlari kerak, chunki bu holda guruh hamkorligini amalga oshirish qiyin.

Adabiyotlar/ Jumezamypa/ Reference:

Baruch, Y. (2000). *Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers. New Technology, Work and Employment, Volume 15, Issue 1, pp. 34-49.*

Bojovic, D., Benavides, J., Soret, A. (2020). *What We Can Learn from Birdsong: Mainstreaming Teleworking in a Post-pandemic World. Earth System Governance, Volume 5, September.*

Charlampous, M., Grant, C., Tramontano, C., Michailidis, E., (2019) *Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. European Journal of Work and Organizational Psychology, 28(1), 51-73.*

ETUI, *Working Paper 2013.07, Brussels. Retrieved: https://www.researchgate.net/publication/268220250_The_Janus_Face_of_the_'New_Ways_of_Work'_Rise_Risks_and_Regulation_of_Nomadic_Work Access: 24.01.2021.*

Fonner, K.L., Roloff, M.E. (2010). *Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs than are Office-based Workers: When Less Contact is Beneficial. Journal of Applied Communication Research, Volume 38, Issue 4, pp. 336-361.*

George, G.; Lakhani, K.R.; Puranam, P. (2020) *What has changed? The Impact of Covid Pandemic on the Technology and Innovation Management Research Agenda. J. Manag. Stud., 57, 1754-1758.*

Holtgrewe, U. (2014). *New New Technologies: The Future and the Present of Work Information and Communication Technology. New Technology, Work and Employment, Volume 29, Issue 1, pp. 9-24.*

Lowe, J. Oliver, N. (1991). *The High Commitment Workplace: Two Cases from a Hi-tech Industry. Work, Employment and Society, Volume 5, Issue 3, pp. 437-450.*

Perez, M.P., Sanchez, A.M., de Luis Carnicer, M.P. (2002). *Benefits and Barriers of Telework: Perception Differences of Human Resources Managers According to Company's Operations*

Strategy. Technovation, Volume 22, Issue 12, December, pp. 775-783.

Popma, J. (2013). The Janus Face of the 'New Ways of Work'. Rise, Risks and Regulation of Nomadic Work.

Steil, A.V., Barcia, R.M. (2000). An Assessment Model to Analyze Organizational Readiness to Implement Telework Arrangements. E-Business and Virtual Enterprises, pp. 455-464.

Кожевников, О. А., & Чудиновских, М. В. (2020). Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом. Вестник Санкт Петербургского университета. Право, 11

Муфтулла Хожабеков (2020). ДИСТАНЦИОННЫЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В УЗБЕКИСТАНЕ. Review of law sciences, (2), 115-118. doi: 10.24412/2181-1148-2020-2-115-118

Тухташев, Х. (2021). Научно-теоретические взгляды на определение правового статуса фермерского хозяйства. Общество и инновации. 2, 5/S (июн. 2021), 269–277. DOI:<https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol2-iss5/S-pp269-277>.