



UNIVERSITY OF CENTRAL ASIA
GRADUATE SCHOOL OF DEVELOPMENT

Новые формы цифровой занятости и рынок труда Кыргызстана

Масштабы, модели занятости, условия труда и новые возможности

Д-р Канат Тилекеев

Заместитель директора, СНС, ИГУП ВШП УЦА

kanat.tilekeyev@ucentralasia.org

Д-р Бахытжан Курманов

Старший Научный Сотрудник, ИГУП ВШП УЦА

bakhytzhankurmanov@ucentralasia.org

Три модели занятости в цифровой экономике Кыргызстана

1. Работа по найму

Работодатель ↔ работник

Трудовой договор; цифровые инструменты могут быть основным способом работы.

2. Платформенная / gig-работа

Платформа организует связь с клиентом

Статус зависит от фактических отношений: наёмная работа или самостоятельная деятельность.

3. Цифровое предпринимательство

Самостоятельный поставщик / бизнес

Фриланс, онлайн-услуги, электронная торговля, цифровой контент.

Ключевой вопрос: не вся цифровая работа является платформенной — и не вся платформенная работа автоматически является трудовыми отношениями.

Цифровая занятость — шире, чем работа в приложении

Профессиональная цифровая работа

Разработка ПО • анализ данных • дизайн • цифровой маркетинг

Удалённая работа и фриланс

Перевод • консалтинг • онлайн-обучение • международные клиенты

Локальные платформы

Такси • доставка • курьерские услуги • краткосрочные задания

Что известно из официальной статистики

21,5 тыс.

специалистов предприятий и организаций непосредственно в сфере ИКТ (2024)

Чего мы не знаем:

- полная численность платформенных работников и фрилансеров
- доходы от цифровой и трансграничной работы
- основная или дополнительная занятость

Что даёт цифровая и платформенная занятость

Быстрый вход

Можно начать получать заказы без длительного поиска традиционного работодателя.

Доступ к рынкам

Работа с клиентами из других городов и стран; потенциальный экспорт услуг.

Гибкость

Возможность выбирать время и объём работы, совмещать несколько источников дохода.

Но «гибкость» имеет разные измерения

Время

Кто выбирает часы и дни работы?

Объём

Можно ли отказаться от заказа без потери доступа к следующим?

Доход

Есть ли предсказуемость заработка после расходов?

Контроль

Кто определяет цену, рейтинг и доступ к заказам?

Что показало качественное исследование

30

глубинных интервью

4

фокус-группы по 6–7 участников

3 города

Бишкек • Ош • Каракол

- Участники: цифровые специалисты и фрилансеры, платформенные работники, госслужащие и представители уязвимых групп.
- В обсуждениях — молодые специалисты, женщины, работники платформ, люди старше 35 лет и те, кто планирует переход в цифровые профессии.
- Это качественные данные: они раскрывают опыт и механизмы, но не являются оценкой распространённости проблем среди всех работников.

Что показало качественное исследование

Проведенные интервью (1) Бишкек

№	Код интервью	Город / регион	Сфера деятельности / профиль	Пол	Возраст
1	Bishkek #1	Бишкек	Специалист по таргетированной рекламе; удалённая работа, 3–4 бизнес-проекта, реклама в Instagram	Мужской	19
2	Bishkek #2	Бишкек	Дизайнер, фрилансер	Мужской	42
3	Bishkek #3	Бишкек	Водитель такси «Яндекс Go»	Мужской	33
4	Bishkek #4	Бишкек	Водитель такси «Яндекс Go»	Мужской	33
5	Bishkek #5	Бишкек	Фрилансер, управление коммерческой недвижимостью	Женский	33
6	Bishkek #6	Бишкек	Бывший SMM-специалист; репетитор по математике, использует цифровые платформы	Женский	20
7	Bishkek #7	Бишкек	Водитель такси «Яндекс Go»	Мужской	27
8	Bishkek #8	Бишкек	Курьер «Яндекс»	Женский	28
9	Bishkek #9	Бишкек	Курьер Glovo	Женский	26
10	Bishkek #10	Бишкек	Водитель такси «Яндекс Go»	Мужской	22

Что показало качественное исследование

Проведенные интервью (2) Регионы и Бишкек

№	Код интервью	Город / регион	Сфера деятельности / профиль	Пол	Возраст
1	Bishkek#10	Бишкек	Курьер Dodo Pizza	Мужской	18
2	Bishkek#11	Бишкек	Курьер Dodo Pizza	Мужской	20
3	Bishkek#12	Бишкек	Водитель такси: Яндекс, Жорго	Мужской	38
4	Bishkek#13	Бишкек	Водитель такси: Яндекс, Жорго, Wildberries	Женский	59
5	Bishkek#14	Бишкек	IT-специалист, EPAM Systems	Мужской	28
6	Bishkek#15	Бишкек	Фрилансер, MediaCube	Мужской	27
7	Issyk Kul#1	Иссык-Кульская область	IT-специалист	Мужской	39
8	Issyk Kul#2	Иссык-Кульская область	Курьер Glovo	Мужской	25
9	Issyk Kul#3	Иссык-Кульская область	Курьер Glovo	Мужской	35
10	Issyk Kul#4	Иссык-Кульская область	Частный курьер	Женский	38
11	Issyk Kul#5	Иссык-Кульская область	Водитель такси	Мужской	36
12	Issyk Kul#6	Иссык-Кульская область	Курьер Yldam Express	Мужской	31
13	Osh #1	Ош	Водитель такси, Wildberries	Мужской	33
14	Osh #2	Ош	Курьер Яндекс	Мужской	18
15	Osh #3	Ош	IT-специалист	Мужской	30
16	Osh #4	Ош	Диспетчер	Мужской	22
17	Osh #5	Ош	Диспетчер	Мужской	27
18	Osh #6	Ош	IT-фрилансер	Мужской	23
19	Osh #7	Ош	IT-специалист, фрилансер и наёмный работник	Мужской	23
20	Osh #8	Ош	Таксист Яндекс	Мужской	29

Методологические инструменты – Гайд-опросник для интервью (1)

Гайд полуструктурированных интервью для исследования проекта НОВЫЕ ФОРМЫ ЦИФРОВОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЦИФРОВЫЕ ПРОФЕССИИ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Целевая аудитория: **ЦИФРОВЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ**

Скринер:

- Мужчины и женщины 18-60 лет;
- Молодежь от 18 до 35 лет;

Модератор, зачитайте:

Здравствуйте!

Спасибо, что нашли время принять участие в этом интервью.

Меня зовут _____, я представляю исследовательскую команду Университета Центральной Азии, которая проводит исследование в рамках проекта «Чебер: развитие навыков в Кыргызстане», финансируемый Правительством Швейцарии через Швейцарское агентство по развитию и сотрудничеству и выполняется Хельветас Свисс Интеркооперейшн, Кыргызстан.

Основная цель проекта – поддержка и развитие неформального сектора предоставления краткосрочных курсов по повышению/переквалификации для занятых, частично занятых и безработной молодежи, женщин и уязвимых групп через расширение возможностей бизнес-ассоциаций, работодателей и учебных заведений в части обеспечения инклюзивного, рыночного и ориентированного на потребности краткосрочного обучения.

Сейчас в рамках исследования мы проводим интервью с различными заинтересованными сторонами – участниками рынка труда – цифровыми профессионалами, вовлеченными в новые формы занятости через цифровые платформы.

Блок 2. Характер работы и условия труда

18. Насколько гибким является ваш рабочий график на практике?
19. Каким образом вы получаете доход от своей профессиональной деятельности в цифровой сфере?
20. Насколько стабильным является ваш доход? Какие факторы влияют на его размер и регулярность?
21. Считаете ли вы, что ваш доход соответствует времени, усилиям и навыкам, которые вы вкладываете в свою работу? Почему?
22. Опишите ваш типичный рабочий день. Сколько часов вы обычно работаете в день и в неделю?
23. С какими основными трудностями вы сталкиваетесь в своей работе? Испытывали ли вы стресс, профессиональное выгорание, негативное общение с клиентами (фоллеверами для инфлуэнсеров) или другие психологические нагрузки?
24. Насколько ваша работа зависит от цифровых платформ, онлайн-сервисов или алгоритмов? Как они влияют на вашу профессиональную деятельность и доход?
25. Сталкивались ли вы когда-либо с ограничениями со стороны цифровых платформ или сервисов (например, блокировкой аккаунта, ограничением доступа к функциям, удалением контента или другими санкциями)?

Методологические инструменты – Гайд-опросник для фокус групп интервью (2)

МЕТОДОЛОГИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ (FGD GUIDE) Драфт

Исследование цифровой занятости и перехода к цифровым профессиям в Кыргызской Республике

1. Цель фокус-групповых дискуссий

Фокус-групповые дискуссии (FGD) направлены на углубленное изучение опыта, восприятия, мотивации и ожиданий населения в отношении цифровой занятости, цифровых профессий и платформенной работы в Кыргызской Республике.

Основные задачи:

1. Изучить причины и мотивацию выбора цифровой профессии или перехода к ней.
2. Определить основные пути входа в цифровую занятость.
3. Выявить необходимые навыки и способы их приобретения.
4. Определить основные барьеры для входа и развития карьеры в цифровой сфере.
5. Оценить качество, стабильность и привлекательность цифровой и платформенной занятости.
6. Изучить гендерные, возрастные и территориальные особенности цифровой занятости.
7. Изучить опыт платформенных работников и особенности их отношений с цифровыми платформами.
8. Определить степень информированности работников о налоговых, трудовых и иных нормативных требованиях.
9. Выявить восприятие существующей государственной политики и нормативно-правовой базы.
10. Собрать предложения участников относительно развития цифровой занятости в Кыргызской Республике.

МОДУЛЬ 1. ЗНАКОМСТВО И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРОФИЛЬ

Q1. Расскажите немного о себе и о том, чем вы сейчас занимаетесь.

- Чем вы занимаетесь профессионально?
- Работаете по найму, самостоятельно или совмещаете несколько видов деятельности?
- Связана ли ваша работа с цифровыми технологиями?
- Работаете онлайн или офлайн?
- Работаете на кыргызстанский или зарубежный рынок?
- Является ли это вашей основной или дополнительной работой?

Q2. Что для вас означает «цифровая профессия» (ваша работа на цифровую платформу/гиг экономику)?

- Какие профессии вы считаете цифровыми или профессиями в сфере гиг экономики?
- Считаете ли вы свою работу цифровой/считаете ли вы себя участником гиг экономики?
- Насколько понятна граница между цифровыми и традиционными профессиями?

-потенциальный промпт для модератора (на усмотрение модератора)-

****Упражнение для фокус группы:**** попросить участников назвать 5–10 профессий, которые они считают наиболее перспективными цифровыми профессиями/платформенными профессиями (гиг экономики) в Кыргызстане.

Преимущества соседствуют с издержками и рисками

Что может улучшить доступ к работе

- Быстрый поиск заказов
- Снижение затрат на поиск клиента
- Возможность совмещать занятость
- Доступ к международному спросу

Что может переноситься на работника

- Транспорт, топливо, ремонт и связь
- Нестабильность количества заказов
- Неопределённость чистого дохода
- Ограниченные возможности оспорить решения

“почти современное рабство”

Фраза из материалов интервью / ФГД, отражающая восприятие отдельных участников

Сигналы от работников цифровых платформ, которые нельзя игнорировать

“непонятно как система распределяет заказы”

Интервью / ФГД

“я не знаю как распределяются бонусы”

Интервью / ФГД

“по оплате труда не могу определить”

Интервью / ФГД

Что за этим стоит?

Информационная асимметрия по заказам, бонусам, комиссиям и фактическому заработку.

Для платформ: объяснять правила и предоставить поддержку

Для государства: определить минимальные требования к прозрачности и обжалованию.

Разные группы — разные барьеры

Молодёжь и новички

Нужны понятные маршруты входа, практический опыт, наставничество и обучение базовым правилам работы.

Женщины и люди с семейными обязанностями

Гибкость может помогать совмещать роли, но нестабильность дохода и безопасность ограничивают выбор.

Работники 35+ и регионы

Важны доступность обучения вне крупных городов, смена профессии и признание ранее приобретённых навыков.

Общий вывод: цифровой канал сам по себе не гарантирует равного доступа к достойной занятости.

Главный вывод первой части

Расширять доступ к работе — и одновременно делать условия понятными, предсказуемыми и безопасными.

Государство

Измерять занятость и различать статусы работников.

Платформы и работодатели

Показывать правила оплаты и доступа к заказам.

Образование и сообщества

Готовить к реальным условиям работы и поддерживать развитие навыков.