

**Г.В. ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 ИЛМИЙ КЕНГАШИ**

**Г.В. ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ**

КУДБИЕВ ШЕРЗОД ДАВЛЯТОВИЧ

**РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ РИВОЖЛАНИШИДА МЕХНАТ
БОЗОРИНИ ТРАНСФОРМАЦИЯЛАШНИНГ МЕТОДОЛОГИК
АСОСЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти
(иқтисодиёт фанлари)**

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2021

Фан доктори (DSc) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата докторской (DSc) диссертации

Content of the Doctoral (DSc) dissertation abstract

Кудбиев Шерзод Давлятович

Рақамли иқтисодиёт ривожланишида меҳнат бозорини трансформация-
лашнинг методологик асосларини такомиллаштириш.....3

Кудбиев Шерзод Давлятович

Совершенствование методологических основ трансформации рынка труда в
развитии цифровой экономики31

Kudbiev Sherzod Davlyatovich

Improving the methodological foundations of the labor market transformation in
the development of the digital economy.....59

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published works64

**Г.В. ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 ИЛМИЙ КЕНГАШИ**

**Г.В. ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ**

КУДБИЕВ ШЕРЗОД ДАВЛЯТОВИЧ

**РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ РИВОЖЛАНИШИДА МЕҲНАТ
БОЗОРИНИ ТРАНСФОРМАЦИЯЛАШНИНГ МЕТОДОЛОГИК
АСОСЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти
(иқтисодиёт фанлари)**

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2021

Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2020.2.DSc/Iqt248 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Г.В.Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университетининг Тошкент филиалида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-сайтида (www.reu.uz) ва «ZiyoNet» Ахборот-таълим портали (www.ziynet.uz) да жойлаштирилган.

Илмий маслаҳатчи: **Абдурахмонов Қаландар Ходжаевич**
Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг
академиги, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар: **Умурзаков Баходир Хамидович**
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Исламов Бахтиёр Анварович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Рахимова Дилфуза Нигматовна
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот: **Тошкент давлат иқтисодиёт университети**

Диссертация ҳимояси Илмий даражалар берувчи DSc.22/30.12.2019 .I.100.01 рақамли Илмий кенгашнинг 2021 йил «__» _____ соат ____ даги мажлисида бўлиб ўтади. Манзил: 100164, Ўзбекистон Республикаси, Тошкент шаҳри, Мирзо Улуғбек тумани, Яланғоч мавзеси, Шаҳриобод кўчаси, 3-уй Тел: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; E-mail: info@reu.uz

Докторлик диссертация иши билан Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиалининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (____ рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100164, Ўзбекистон Республикаси, Тошкент шаҳри, Мирзо Улуғбек тумани, Яланғоч мавзеси, Шаҳриобод кўчаси, 3-уй. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (998971) 262-43-60; E-mail: info@reu.uz

Диссертация автореферати 2021 йил «__» _____ да тарқатилди.
(2021 йил «__» _____ даги № ____ рақамли реестр баённомаси).

Н.Х. Рахимова
Илмий даражалар берувчи Илмий
кенгаш раиси ўринбосари,
иқтисодиёт фанлари доктори

З.Г. Шакарров
Илмий даражалар берувчи Илмий
кенгаш котиби, иқтисодиёт фанлари
бўйича фалсафа доктори (PhD)

З. Я. Худойбердиев
Илмий даражалар берувчи Илмий
кенгаш қошидаги илмий семинар
раиси, иқтисодиёт фанлари доктори,
профессор

КИРИШ (докторлик (DSc) диссертацияси аннотацияси)

Тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон миқёсида иқтисодий рақамлаштириш шароитида меҳнат бозорлари ҳам улкан ўзгаришларга учрайди. АҚШ даги Оксфорд университети олимларининг ўтказган тадқиқотлари натижасига асосан, «2045 йилга келиб, барча фаолият турларининг қарийб 50,0% и тўлиқ автоматлаштирилади, яъни машиналар мутахассисларнинг ўрнини эгаллайди».¹ Ушбу омил ижтимоий тенгсизликка ва ишсизлар сонининг кўпайишига олиб келиши мумкин. Шунинг учун аҳолининг билим олиши билан боғлиқ бўлган чуқур ўйланган сиёсат олиб бориш, ташқи муҳит ўзгариши ва технологик муаммоларга оқилона жавоб қайтариш, кадрлар қайта тайёрлаш ва узлуксиз ўқитиш бўйича комплекс дастурлар ишлаб чиқиш зарур. Халқаро рейтинг тузиш агентликлари маълумотларига кўра, 2035 йилгача бўлган даврида замонавий жаҳон меҳнат бозори қуйидаги хусусиятларга эга бўлади: «Жаҳон меҳнат бозори тўлиқ автоматлаштирилади ва оптималлаштирилади, бу ишчи кучига бўлган талабнинг пасайишига олиб келади». 2025 йилга келиб, роботлаштириш жараёнлари туфайли иш ўринларининг қисқариши 10,0% -30,0% ни ташкил этади; қишлоқ жойлари хавfli гуруҳга киради; автоматлаштириш сабабли HR функцияси ҳам ўзгаради, у ҳам автоматлаштирилади; фрилансерлар ишчилар сонининг 50,0% ва глобал бандликнинг 44,0% ни ташкил қилади»². Шу жиҳатдан жаҳонда бугунги кунда рақамли иқтисодий ривожланиши шароитида меҳнат бозорининг трансформациялашуви жараёнига алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Жаҳонда глобаллашув жараёнининг чуқурлашуви ва рақамли иқтисодий ривожланиши шароитида кейинги 20 йил ичида меҳнат бозорида сифат ўзгаришлари амалга оширилиши муносабати билан илмий тадқиқотлар таркибида мазкур масалаларга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Бу борада, жумладан, қуйидаги устувор йўналишларда тадқиқотлар олиб борилмоқда: ақлий меҳнат учун иш ўринларининг ортиб бориши шароитида меҳнат бозорининг амал қилиш муаммолари; рақамлаштиришнинг меҳнат бозорига таъсири, ва у билан боғлиқ ҳолда янги иш ўринларини яратиш; меҳнат бозорида бандликнинг эркин ва индивидуал шакллари кенгайиши.

Янги Ўзбекистонни барпо этиш жараёнида иқтисодий ўсиш суръатларини таъминлаш, бандлик даражасини ва аҳолининг турмуши сифатини оширишга алоҳида эътибор қаратилмоқда. «Барқарор ривожланиш учун биз рақамли билим ва ахборот технологияларини чуқур ўзлаштиришимиз керак, бу бизга ҳар томонлама тараққиётга эришишнинг энг қисқа йўлидан бориш имкониятини беради. Замонавий дунёда рақамли технологиялар барча соҳаларда ҳал қилувчи роль ўйнайди».³ Бу борада рақамли

¹ Роботизация: профессии на грани исчезновения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jvlife.ru/articles/258-robotizatsiya-professii-na-grani-ischeznoveniya>

² The Future of Jobs 2018. – URL: <https://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/>

³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 24.01.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/3324>

иктисодиётни ривожлантириш шароитида меҳнат бозорини самарали трансформация қилиш, замонавий иқтисодий назария ва меҳнат бозорининг илмий-услубий асосларини такомиллаштириш, рақамлаштириш натижасида таркибий ишсизлик ва узоқ муддатда ҳам касблар бўйича юқори иш ҳақи потенциал ишчиларнинг янги мутахассисликларни ўзлаштиришига йўналтирилган илмий-тадқиқотларни амалга ошириш муҳим аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида», 2017 йил 24 майдаги ПФ-5052-сон «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида», 2018 йил 22 январдаги ПФ-5308-сон «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида»га фармонлари, 2020 йил 8 июндаги ПҚ-4742-сон «Тадбиркорлик фаолияти ва ўзини ўзи банд қилишни давлат томонидан тартибга солишни соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида», 2020 йил 11 августдаги ПҚ-4804-сон «Камбағал ва ишсиз фуқароларни тадбиркорликка жалб қилиш, уларнинг меҳнат фаоллигини ошириш ва касб-хунарга ўқитишга қаратилган ҳамда аҳоли бандлигини таъминлашга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорлари ҳамда мазкур фаолиятга тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишга ушбу диссертация иши муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур диссертация республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш» устувор йўналиши доирасида амалга оширилди.

Диссертация мавзуси бўйича хорижий тадқиқотлар шарҳи⁴. Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитидаги меҳнат бозори трансформацияси соҳаси бўйича илмий изланишлар дунёнинг етакчи олий таълим муассасалари ва илмий марказларида, жумладан, Халқаро Меҳнат

⁴Messenger J. Working time and the future of work // ILO. – 2018.– 35 p.; Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series. Eurofound. 2020. – 38 p.; Eichhorst W. Labor market institutions and the future of work: Good jobs for all?. – IZA Policy Paper 122, 2017. – 22 p.; Companies that discontinue remote work and other forms of flexibility undercut productivity and collaboration gains. Flex Strategy Group. – 2018. – 16 p.; Innovative Employment Opportunities for Young People Receiving Minimum Income Benefits in Vienna. Austrian Institute of Economic Research. Monographs, 2020. - 188 p.; Gürtzgen N., Diegmann A., Pohlan L. Berg G. Do digital information technologies help unemployed job seekers find a job? The IFAU. Working paper, 2018. – 61 p.; JILPT Research Report No.195. Hiring and Workplace Assimilation at SMEs. 2017. – 226 p.; D.Yoo Technology Shocks Fluctuations and Labor Market. Korea Labor Institute. 2018. – 181 p.; Zekic N. Collective Bargaining on Employment Security: The Influence of the Legal Framework. Tilburg University Reflect Research Paper No. 2016/003. 2016. – 30 p.; Larsen T., Ilsoe A. Atypical labour markets in the Nordics: Troubled waters under the still surface. The future of work in the Nordic countries. 2019. <https://faos.ku.dk/english/the-future-of-work-in-the-nordic-countries>.

Ташкилоти, Institute of Labour Economics (Германия), The National Institute of Labour Studies (Австралия), Institute for Research on Labor and Employment (АҚШ), Harvard University (АҚШ), Oxford University (Буюк Британия), Rand Institute Labour and Population Program (АҚШ), Danish National Institute of Social Research (Дания), Institute for Social and Economic Research (Буюк Британия), Labour Institute for Economic Research (Финляндия), Institute for Labour Market Policy Evaluation (Швеция), Employment Policies Institute (АҚШ), The Japan Institute of Labour (Япония), Stockholm Institute of Transition Economics (Швеция), М.В.Ломоносов номидаги Москва давлат университети, Г.В.Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университети (Россия), Г.В.Плеханов номидаги РИУнинг Тошкент филиали, Тошкент давлат иқтисодиёт университети, Самарқанд давлат университетида (Ўзбекистон Республикаси) олиб борилмоқда.

Жаҳонда рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши шароитида меҳнат бозори трансформациялашуви йўналишида амалга оширилган тадқиқотлар бўйича, жумладан, қуйидаги илмий натижалар олинган: меҳнат ва аҳоли бандлиги соҳасида сиёсат юргизиш учун конвенциялар ва тавсиялар кўринишида халқаро меҳнат меъёрлари ҳамда ижтимоий меҳнат муаммоларини ҳал этишга қаратилган дастурлар ишлаб чиқиш (International Labour Organization); меҳнат бозорида рақамли технологиялардан самарали фойдаланиш асосида бандликнинг замонавий шакллари тартибга солиш (Austrian institute of economic research, Австрия); меҳнат бозорида иш кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш, иш кучи мобиллигини ошириш ва ишсизликни камайтириш (Institute of Labor Economics (IZA), Германия); муносиб иш ўринларини яратиш ва уларнинг сифатини ошириш ҳамда инсон ресурсларининг рақобатбардошлигини ошириш (Korea Labor Institute, Жанубий Корея); бандликни таъминлаш соҳасида мақсадли дастурлар ишлаб чиқиш, иш вақти ва иш ҳақи шакллари жорий этиш (The Japan Institute of Labour, Япония) билан боғлиқ тадқиқотлар кенг миқёсда олиб борилмоқда.

Жаҳонда меҳнат бозорини трансформациялашуви ва рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори ўзгаришига таъсир қилувчи омиллар тадқиқи бўйича, жумладан, қуйидаги устувор йўналишларда илмий изланишлар олиб борилмоқда: норасмий меҳнат бозори механизмларини давлат томонидан тартибга солишни такомиллаштириш; аҳоли сони ва таркибига кўра, самарали бандлик мезонларини ишлаб чиқиш; меҳнат бозори муҳтидаги ўзгаришларнинг мамлакат иқтисодий хавфсизлиги даражасига таъсирини баҳолаш; халқаро меҳнат бозорида ишчи кучи таркибининг оптимал нисбатини аниқлаш.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Меҳнат бозорининг ривожланиши ва унинг, умуман, ижтимоий-иқтисодий тизим ичида, шу жумладан рақамлаштириш ва тармоқлаштириш жараёнларининг ривожланиши билан боғлиқ равишда ўзгариши масалалари: В.Петти, Ж.Сэй, А.Смит, А.Сен, Т.Шульц, Г.Беккер, Ж.Минцер, Ж.Линдсей, К.Гриффин, М.Алле, Т.Сакайя, D.Bell, H.Leipold, J.Schumpeter, D.Tapscott, S.Tsyganov, M.Rose, M.Porat,

Е. Brynjolfsson, М. Hitt, R. Gordon, К. Писсаридес, Р. Эренберг, Р. Смитларнинг⁵ илмий ишларида очиб берилган. Ушбу тадқиқотлар меҳнат бозорини трансформациялашнинг услубий асосларини таҳлил қилишга муаллифлик ёндашувини шакллантириш учун назарий – услубий асос бўлиб хизмат қилади.

Рақамли иқтисодиётни ривожлантиришда меҳнат бозорини ўзгартиришнинг методологик асослари: Л.С.Бабынина, В.А.Гневашева, С.Г.Михнева, П.В.Солодуха, С.В.Дудников, Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, И.А.Ковалевича, И.З.Гарафиев каби МДХ мамлакатлари иқтисодчи олимларининг асарларида⁶ кўриб чиқилган.

Ўзбекистонда меҳнат бозорининг амал қилиши ва ривожланиши, иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида унинг трансформацияси каби муаммолар республика олимлари томонидан чуқур ўрганилган ва ўрганиб келинмоқда. Ушбу муаммолар: Р.А. Убайдуллаева, Қ.Х. Абдурахмонов, Б.Х. Умурзаков, З.Я. Худойбердиев, Б.А. Исламов, Д.Н. Рахимова, Н.Х. Рахимова, Н.К. Зокирова, Р.Р. Хасанов, Н.У. Арабов, Г.К. Абдурахмонова, Б.Ш. Махкамов, Х.Х. Мамадалиева⁷ ва бошқа олимлар томонидан тадқиқ қилинган.

⁵ Петти В. Трактат о налогах и сборах [Текст] / В. Петти. – М.: ЭКО-НОВ-КЛЮЧ, 1993. – 475 с., Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии [Текст] / Ж.-Б. Сэй. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. – 68 с., Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Электронный ресурс] / А. Смит. – 1776. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf, Sen A. Idea of Justice. Cambridge. MA: Harvard University Press. 2009. Schultz T.W. Investing in People: The Economics of Population Quality. Berkeley, Calif.: University of California Press, 1981. p. 149-166. Becker G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: Columbia Univ. Press, 1964. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или История будущего / Т. Сакайя // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / под редю В.Л. Иноземцева Мю: Academia, 1999. – С. 337-371, Bell D. The Coming of Post-Industrial Society : A Venture in Social Forecasting / D. Bell. – Basic Books, New York, 1973. – P. 36., Leipold H. Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme im Vergleich / H. Leipold. – Gustav Fischer Verlag, Stuttgart, 1988. – P. 120., Schumpeter J. A. Creative Destruction. From Capitalism, Socialism and Democracy. – New York : Harper, 1975, Tapscott D. The Digital Economy : Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence / D. Tapscott. – Paperback, 1994. – 368 p., Tsyganov S. Digital Economy : a new paradigm of global information society / S. Tsyganov, V. Apalkova. – Economic review, volume 45, 3/2016. – 16 p., Rose M. A. The Post-Modern and the Post-Industrial : A Critical Analysis / M. A. Rose. – Cambridge University Press, Cambridge, 1991. – P. 170., Porat M. The Information Economy / M. Porat. – Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office, 1977., Brynjolfsson E. Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance / E. Brynjolfsson, L. M. Hitt // Journal of Economic Perspectives. – Volume 14, Number 4. – Fall 2000. – P. 23–48., Gordon R. Does the «New Economy» Measure up to the Great Inventions of the Past?. – Mode of access: <https://econpapers.repec.org/paper/nbrnberwo/7833.htm>, Кристофер Антониу Писсаридес. Равновесие теории безработицы. Второе издание. The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England, 2000. –288 с., Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: МГУ, 1996. – 800 с.;

⁶ Абдурахманов К.Х., Бабынина Л.С., Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами организации. – Ташкент: Фан, 2020. –252 с.; Гневашева В.А. Эволюционно-институциональный подход при формировании модели регулирования рынка труда // Вестник Международной академии наук. Русская секция. – 2013. - №1. – с.55-60, Михнева С.Г. Системно-эволюционный подход к исследованию рынка труда: дисс... д-ра экономических наук: 08.00.01, Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: Юрайт, 2015, Солодуха П.В. Влияние институтов на формирование эффективной системы занятости // Бизнес в законе. – 2012. -№3. – с. 170-173, Ковалевич И.А. Человеческий капитал системы образования: учебник. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018. 216 с. Гарафиева И.З. Социальный заказ на инновационный человеческий капитал: монография. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. - С. 208.

⁷ Abdurakhmanov K.Kh. Labour Economics. Theory and practice. – London: United Kingdom, 2020. – 615 pp., Абдурахманов К.Х. Экономика труда: теория и практика. Учебник: – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», - С. 661. 2019., Абдурахмонов Қ.Х., Зокирова Н.Қ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2013. –536 б.; Абдурахмонова Г.Қ. Кичик бизнестда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. –Тошкент: Иқтисодиёт, 2014. –216 б., Abdurakhmanov K.H. Zokirova N.K., Islamov V., Hiwatari M. (2016) Systemic transformation and sustainable human development: the Case of Uzbekistan.

Рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори трансформацияси, шунингдек, замонавий ҳодисалар нуктаи назаридан методологик асосларининг комплекс баҳосини такомиллаштириш билан боғлиқ тадқиқотларнинг етарли даражада ўтказилмаганлиги ушбу мавзу юзасидан чуқур изланишлар олиб борилишини талаб қилади.

Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасаси илмий-тадқиқот ишлари режаси билан боғлиқлиги. Ушбу тадқиқот Тошкент давлат иқтисодиёт университети қошидаги илмий мактабнинг илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ №Ф-1-103 «Ўзбекистон иқтисодиётини модернизация ва диверсификация қилиш шароитида инсон салоҳиятини ривожлантириш» мавзуидаги (2012-2016 йй.) илмий лойиҳа доирасида амалга оширилган.

Тадқиқотнинг мақсади рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозорини трансформациялашнинг назарий ва методологик асосларини ривожлантириш ҳамда уни такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

ижтимоий-иқтисодий ривожланишда иқтисодиётни рақамлаштиришнинг назарий асосларини ўрганиш;

рақамли трансформациянинг методологик жиҳатлари, унинг иқтисодиётдаги самараси ва хавфини тадқиқ этиш;

замонавий меҳнат бозорининг глобаллашуви шароитида рақамли иқтисодиётнинг ўзига хос хусусиятларини тадқиқ этиш;

рақамли иқтисодиётда меҳнат бозори тадқиқотининг назарий асослари ва уни трансформациялаш истиқболларини ўрганиш;

рақамли трансформация шароитида меҳнат бозорини рағбатлантириш бўйича хорижий тажрибани тизимлаштириш;

иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида бандлик шакллари трансформациясининг услубий асосларини тадқиқ этиш;

пандемия шароитида бандликнинг янги шаклларининг қиёсий таҳлилини ўтказиш;

иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида бандликнинг янги шакллари трансформациясига услубий ёндашувларни ишлаб чиқиш;

Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016, p. 230. Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальные аспекты. – Т.Фан, 2008., Махкамов Б.Ш. Управление человеческим капиталом и лидерство. Учебное пособие. Т.: Фан ва технология, 2019. 138 бет. Раҳимова Н.Х. Формирование и использование трудового потенциала женщин Узбекистана в условиях перехода к рыночным отношениям (на примере Республики Узбекистан): автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.10.- Ташкент, 1994.- 21 с. Мамадалиева Х.Х. Аҳолини сифат жиҳатдан ривожланишида оиланинг роли. Монография. – Т.: Global Books, 2017. –124 б. Умурзаков Б.Х. Теоретические и практические аспекты развития сферы малого бизнеса и частного предпринимательства в Республике Узбекистан. Монография. – Т.: «Iqtisodiyot». 2011. Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув қўлланма. – Т.: «ILM-ZIYO» 2016. Раҳимова Д.Н., Абулқосимов Х.П. ва бошқалар. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2009. –260 б.; Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития // Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. –Ташкент: Фан, 2009. – 296 б.; Хасанов Р.Р. Ижтимоий-иқтисодий тараққиётда хонадоннинг ўрни. // “Иқтисод ва молия журналі”, 2015, №10 сон.

инсон капиталини ўлчаш учун методик ёндашувларни ишлаб чиқиш;
инсон ресурсларини бошқариш тизимида Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ролини тадқиқ этиш;

рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши шароитида меҳнат бозорини трансформациялашнинг методологик базасини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини рақамлаштириш шароитида Халқаро Меҳнат Ташкилотининг талабларини ҳисобга олган ҳолда миллий меҳнат бозорини трансформациялаш жараёни ҳисобланади.

Тадқиқотнинг предмети рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши шароитида меҳнат бозорини трансформациялаш жараёнидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ташкил қилади.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда тизимли таҳлил, гуруҳлаш, индукция ва дедукция, илмий абстракция, анализ ва синтез, комплекс баҳолаш, мантиқий ва қиёсий таҳлил, статистик ва эконометрик моделлаштириш, прогнозлаш, эксперт баҳолаш, иерархик таҳлил ва бошқа усуллар қўлланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагича:

рақамли технологиялар ва меҳнат бозоридаги трансформация жараёнининг кенг тарқалиши нинг сабаб-оқибат боғлиқлиги асосланган ҳолда барча даражадаги ижтимоий-иқтисодий тизимларнинг ишлаш формати ва концепциясини тубдан ўзгартириш жараёни сифатида тушуниладиган «рақамли трансформация» тушунчаси муаллифлик ёндашуви шакиллантирган;

меҳнат бозорида рақамли қурилмалар, алоқа дастурлари ва тармоқлари ёрдамида тадқиқот қилиш ва ахборотни бошқариш, рақамли тартибни яратиш ва тарқатиш, алоқа ва ҳамкорлик қилиш, шунингдек, ўзини ўзи англаш, ўқитиш, меҳнат ва умуман, меҳнат бозоридаги ижтимоий фаолият каби муаммоларни самарали ва ижобий шароитларда ҳал қилиш бўйича кўникмалар тўплами сифатида тушуниладиган «рақамли кўникмалар» тушунчаси такомиллаштирилган;

рақамли иқтисодиётда меҳнат бозори ижодий, креатив фикрлашга қодир инсонларга эҳтиёж сезаётганига таяниб, оптимистик ҳисобланган иқтисодий рақамлаштириш шароитидаги меҳнат бозори трансформацияси назарий сценарийси ишлаб чиқилган;

меҳнат бозори трансформациясининг бошқарув модели ҳамда микро кластерларни бирлаштирган ижтимоий-иқтисодий тузилиши, шунингдек, ўз-ўзини иш билан банд қилиш асосида ўзларини иш билан таъминлайдиган меҳнатга яроқли аҳоли учун микрокластер ва макрокластерлар механизми модели таклиф этилган;

Ўзбекистон Республикаси «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро аппарат-дастурий мажмуасида электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш учун ишчилар ва иш берувчилар ўртасида тузилган меҳнат

шартномаларини рўйхатдан ўтказиш тартиби ишлаб чиқилган ва таклиф қилинган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

меҳнат миграциясини бошқариш ва бандликни таъминлаш, шунингдек, «иш ўрни», «меҳнат бозори», «меҳнат миграцияси», «иш ўринлари яратилиши учун давлат буюртмаси шароитида иқтисодиётнинг инновацион ривожини ва меҳнат бозори бошқаруви моделини тузиш мақсадида «меҳнат бозори трансформациясининг методологияси» тушунчасига илмий амалий ёндашувлар умумлаштирилган;

норасмий меҳнат бозори, рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида бир марталик ва вақтинча иш билан таъминлаш бозорларининг ишлаш қонуниятларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат бозорини ўзгартириш механизми ишлаб чиқилган;

меҳнат органлари томонидан ишсизларга кўрсатиладиган хизматлар рўйхатини кенгайтириш, ишсиз деб тан олиш тартиби ва шартларини қайта кўриб чиқиш ва соддалаштириш, ишдан бўшатиш тақдирда ижтимоий қафолатлар ва компенсациялар тўлаш, ишсизлар ва иш излаётган шахсларни рўйхатга олиш ва рўйхатини тузиш тартибини батафсил юритиш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш шартлари бўйича таклифлар асосланган;

ёшлар ва аёллар бандлигининг истиқболли, янги ва самарали йўналишларини жорий этиш бўйича тавсиялар, электрон меҳнат китобчалари рўйхатига эга бўлган ягона миллий меҳнат тизими ишлаб чиқилган;

бандлик соҳасида давлат сиёсатини амалга оширишнинг молиявий воситаларини ҳисобга олиб, Жамоат ишлари жамғармаси, Чет элда ишлаётган фуқароларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини қўллаб-қувватлаш ва ҳимоя қилиш жамғармасини назарда тутган ҳолда «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги қонунни ва янги «Меҳнат кодекси»ни такомиллаштириш бўйича бир қатор таклифлар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги қўлланилган ёндашув ва усулларнинг мақсадга мувофиқлиги, Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Иқтисодий ривожланиш ва қашшоқликни камайтириш вазирлигининг статистик маълумотларидан фойдаланилганлиги, тегишли хулосалар ва таклифлар тегишли тузилмалар амалиётига макро-, микро- ва мезодаражада жорий этилгани билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти ишлаб чиқилган методологик-услубий хулоса, таклиф ва тавсиялар меҳнат бозорини ўзгартириш, иш билан таъминлаш бўйича давлат хизматлари самарадорлигини ошириш, аҳоли бандлигини таъминлаш ва давлат-хусусий шериклик аппаратини такомиллаштиришга хизмат қилиши билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти ишлаб чиқилган таклиф ва амалий тавсиялардан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тизимидаги мутахассислар малакасини оширишда, меҳнат бозорини ривожлантириш

бўйича тармоқ ва ҳудудий дастурларни ишлаб чиқишда, «Меҳнат иқтисодиёти», «Иқтисодиёт назарияси», «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси», «Макроиқтисодиёт», «Меҳнат бозори», «Меҳнат ресурсларини бошқариш», «Рақамли иқтисодиёт» каби фанлар бўйича ўқув дастурлари ва уларни ўқитишни такомиллаштиришда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Ўзбекистон Республикасида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида меҳнат бозори трансформациясининг методологик асосларини такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган илмий ва амалий таклифлар асосида:

рақамли иқтисодиётда меҳнат бозори ижодий, креатив фикрлашга қодир инсонларга эҳтиёж сезаётганига таяниб, оптимистик ҳисобланган иқтисодий рақамлаштириш шароитидаги меҳнат бозори трансформацияси назарий сценарийсидан «Ягона миллий меҳнат тизими идоралараро дастурий-аппарат комплекси» методологиясини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 16 июлдаги 01/00-04/07-6228-сонли маълумотномаси). Натижада фуқароларни иш билан таъминлаш тўғрисида, иш берувчилар, тугалланган меҳнат шартномалари тўғрисида, меҳнат бозори тузилиши, меҳнат бозорининг реал ва потенциал имкониятлари улуши, расмий ва норасмий иш билан таъминлаш бозорининг улуши, меҳнат миграцияси тўғрисидаги маълумотларга, ногиронлиги бўлган шахслар тўғрисидаги шахсий маълумотлар ҳамда хусусий ва давлат секторидаги бўш иш ўринлари ва имкониятлар тўғрисида маълумотлар олиш имконини берган;

барча даражадаги ижтимоий-иқтисодий тизимларнинг ишлаш формати ва концепциясини тубдан ўзгартириш жараёнини ўзида намоён этувчи меҳнат бозорининг «рақамли трансформация» тушунчасининг илмий-амалий ва ташкилий моҳияти бўйича яратишда таклифдан «Ягона миллий меҳнат тизими идоралараро дастурий-аппарат комплекси» методологиясини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 16 июлдаги 01/00-04/07-6228-сонли маълумотномаси). Ушбу ёндашув бўйича тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши ЯММТни ишлаб чиқиш бўйича қуйидагиларга эга бўлиши имконини берган: «Меҳнат шартномалари электрон китобчаси» тизими; Бўш иш ўринлари миллий электрон маълумотлар базаси; Хусусий бандлик агентликларининг реестри ва шахсий кабинети; Чет элда иш қидирувчиларнинг умуммиллий маълумотлар базаси; Бандлик марказлари ходимлари ишини автоматлаштириш тизими; Мактаб, лицей, коллеж ва олий ўқув юртлари битирувчиларини иш билан таъминлаш тўғрисидаги маълумотлар базаси; Меҳнат бозори тўғрисидаги маълумотларни таҳлил қилиш ва ҳисобот бериш модули; Меҳнат бозори учун узок муддатли прогнозларни ишлаб чиқиш модули;

меҳнат бозорида рақамли қурилмалар, алоқа дастурлари ва тармоқлари ёрдамида тадқиқот қилиш ва ахборотни бошқариш, рақамли тартибни яратиш ва тарқатиш, алоқа ва ҳамкорлик қилиш, шунингдек, ўзини ўзи англаш,

ўқитиш, меҳнат ва умуман, меҳнат бозоридаги ижтимоий фаолият каби муаммоларни самарали ва ижобий шароитларда ҳал қилиш бўйича кўникмалар тўплами сифатида тушуниладиган «рақамли кўникмалар»дан «Ягона миллий меҳнат тизими идоралараро дастурий-аппарат комплекси» методологиясини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 16 июлдаги 01/00-04 / 07-6228-сонли маълумотномаси). Таклифнинг киритилиши муаммоларни самарали ва ижодий тарзда ўрганиш, меҳнат ва умуман, ижтимоий фаолият шароитида ҳал қилишга имкон берган;

меҳнат бозори трансформациясининг бошқарув модели, микро кластерларни бирлаштирган ижтимоий-иқтисодий тузилиши, шунингдек, ўз-ўзини иш билан банд қилиш асосида ўзларини иш билан таъминлайдиган меҳнатга яроқли аҳоли учун микрокластер ва макрокластерлар механизми ҳамда ўн битта гуруҳ бўйича Ўзбекистонда муносиб бандликни баҳолаш таклифидан «Ягона миллий меҳнат тизими идоралараро дастурий-аппарат комплекси» методологиясини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 16 июлдаги 01/00-04/07-6228-сонли маълумотномаси). Илмий натижалар «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексининг жорий этилиши:

- электрон меҳнат шартномалари ва китоблар тўғрисида марказлаштирилган маълумотлар базасини яратиш;

- электрон ишчи китоблардан фойдаланган ҳолда қоғозли иш китоблари берилишини 100%га қисқартириш; меҳнат бозорида қоғоз шаклидаги ҳисоботларни 80,0% дан кўпроқ қисқартириш;

- бўш иш ўринлари, шу жумладан, хусусий секторда ишлаш бўйича замонавий маълумотлар базасини яратиш;

- меҳнат соҳасида давлат хизматлари мавжудлигини 90,0%дан зиёдга ошириш; аҳолининг бандлигини камида 10,0%га ошириш;

- таълим муассасалари битирувчиларини эгаллаган мутахассислиги бўйича камида 10,0% иш билан таъминлаш;

- кам таъминланган оилаларга нафақалар ва моддий ёрдам тўлаш устидан 10,0% дан ортиқ назоратни таъминлаш;

- оилаларни қашшоқликдан чиқариш бўйича индивидуал дастурлар устидан 20,0% дан ортиқ назоратни таъминлаш.

Вазирлик ва бошқа давлат органлари фаолиятини режалаштиришда статистик маълумотларни йиғиш ва таҳлил қилишни 2 баравар тезлаштириш орқали статистик ва таҳлилий маълумотлардан фойдаланишга имкон яратиб,

Натижада, электрон шаклда меҳнат шартномаларини тузишнинг самарали механизми ишлаб чиқилди, меҳнат бозори прогнозларини шакллантириш бўйича ахборот платформаси шакллантирилди, аҳоли бандлигини таъминлаш марказлари фаолиятини баҳолаш тизими (KPI), меҳнат органларининг интерактив хизматлари имкониятларини кенгайтиришга хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Ушбу тадқиқот натижалари 7 та халқаро ва 1 та республика миқёсидаги илмий-амалий конференцияларда муҳокама қилинган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 20 та илмий иш, жумладан, 2 та монография, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган журналларда 10 та мақола, шундан 7 таси республика ва 3 таси хорижий журналларда нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертациянинг таркиби кириш, тўртта боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертациянинг ҳажми 204 бетни ташкил этган.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати асослаб берилган, унинг мақсади ва вазифалари, объекти ва мазмунини тавсифланиб, республика фан ва технологиялар ривожланишининг устувор йўналишларига мувофиқлиги кўрсатилган, илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилинган, тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти очиқ берилган, тадқиқот натижаларнинг амалиётга жорий этилганлиги, нашр этилган илмий ишлар ва диссертация тузилиши ҳамда апробацияси тўғрисида маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг **«Иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида меҳнат бозорини тадқиқ қилишнинг назарий асослари»** номли биринчи бобида меҳнат бозорининг мазмуни ва моҳияти ҳақидаги назарий концепциялар, рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида меҳнат бозорини трансформация қилиш истиқболлари ўрганилган, рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозорини трансформация қилишда хорижий давлатлар тажрибаси таҳлил қилинган. Тадқиқот жараёнида меҳнат бозорини трансформациялаш ва унинг объектига оид турли илмий-назарий ва илмий-амалий ёндашувлар умумлаштирилиб, мустақил муаллифлик ёндашуви ишлаб чиқилди.

Ривожланаётган рақамли иқтисодиёт фан ва амалиёт олдига доимий жараёнларни тушуниш ва уларнинг ривожланиш қонуниятларини аниқлаш вазифасини кўяди. Бу борада меҳнат бозори ҳам мустасно эмас. Меҳнат бозори – кўп қиррали иқтисодий ҳодиса, шунинг учун ҳам ҳар бир тушунча унинг у ёки бу томонини акс этади ва мавжудлик ҳуқуқига эга.

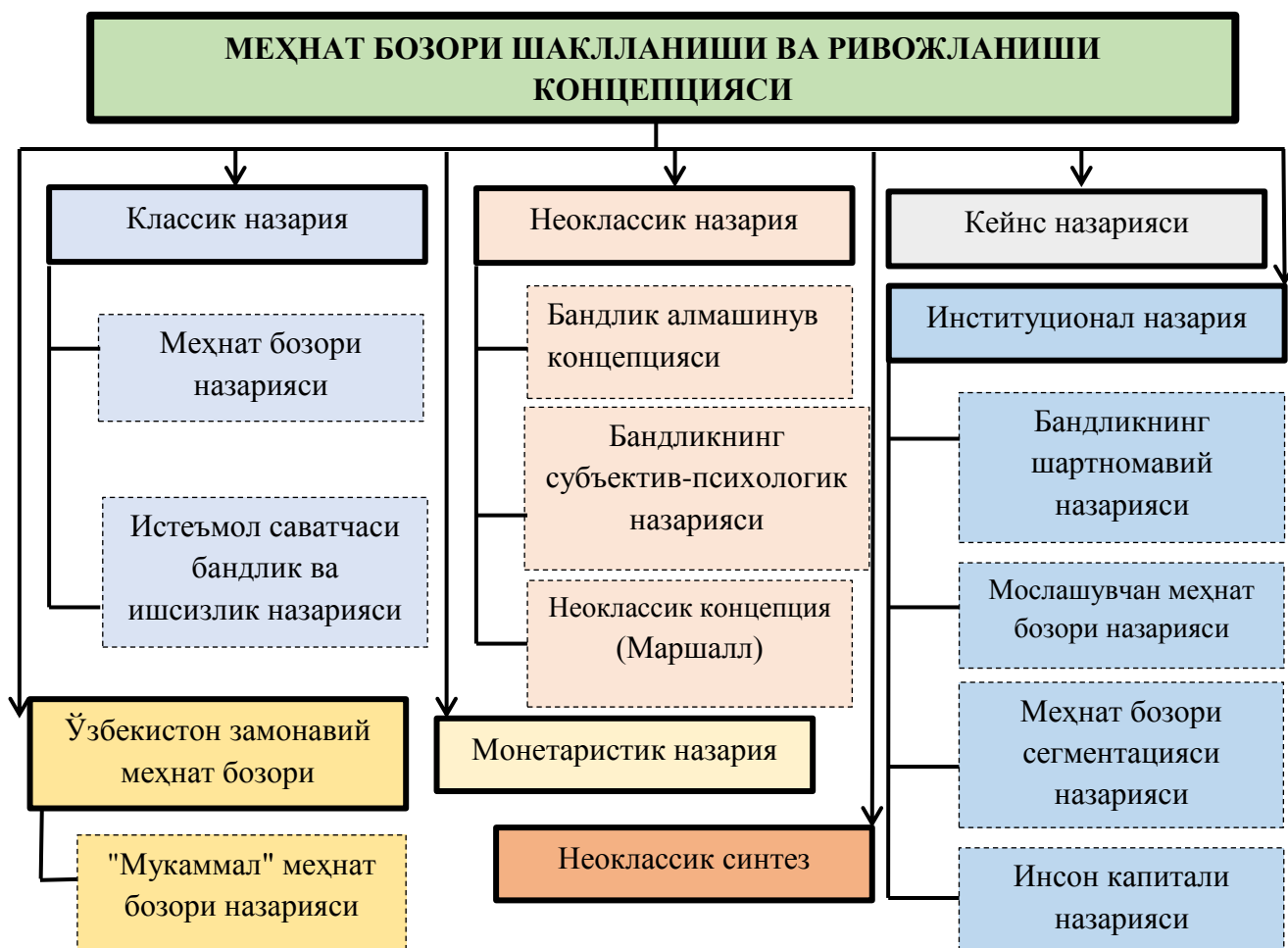
Бизнинг фикримизча, **иқтисодиётда «рақамли трансформация» - бу муҳим иқтисодий драйверлардан бири бўлиб, рақамли технологиялардан фойдаланган ҳолда меҳнат бозорида рақобатбардошликни ошириш ҳамда инсон ресурсларини ривожлантириш натижасида инсон капитали концепциясини такомиллаштиришнинг ижтимоий-иқтисодий тизимлари мажмуасидир.**

Кўпгина олимлар меҳнат бозорининг моҳиятини унинг ижтимоий-иқтисодий томонидан очиб беришади. Бундан ташқари, меҳнат бозорининг ҳудудий-фазовий тушунчаси ҳам мавжуд. Масалан, В. Павленков «оддий маънода, бозор бу товарлар сотиб олинадиган ва сотиладиган жой, товарлар савдоси амалга ошириладиган, сотиб олиш ва сотиш жойидир. Ушбу маънода меҳнат бозори бу меҳнатни сотиш ва сотиб олиш амалга ошириладиган жойдир.»

Шундай қилиб, меҳнат бозорининг моҳияти, асосан, иккита ёндашув орқали аниқланади:

- биринчидан, меҳнат бозори унинг ижтимоий-иқтисодий томонидан ўрганилади;
- иккинчидан, меҳнат бозорини ўрганишда ҳудудий-фазовий ёндашув ҳам мавжуддир.

Меҳнат бозорини ўрганишдаги мавжуд усуллар ноаниқ: (1-расм)



1-расм: Меҳнат бозорини шакллантиришнинг концептуал асослари⁸

Тадқиқотчилар «меҳнат бозори» ва «ишчи кучи бозори» тушунчаларини тенг равишда кўриб чиқадилар ҳамда тушунчалардан бундай фойдаланишни уларни беихтиёр алмаштириш билан тушунтирадилар.

⁸ Тадқиқотлар асосида муаллиф томонидан тузилган.

«Бошқа тилга таржима қилинганида сўзларнинг маъноси ва этимологияси бузилиши мумкин», дейди С.Г.Кузнецов ўз асарида. «Labor Market» сўзининг этимологиясини кўриб чиқишда у шундай хулосага келади: таржимада ушбу ибора «меҳнат бозори» деган маънони англатишига қарамай, «labor» барибир «иш», «ишчи кучи» сифатида ҳам таржима қилиниши мумкин.⁹

Олиб борилган тадқиқот асосида қуйидаги хулосаларни чиқариш мумкин:

Меҳнат бозори – бу давлат, иш берувчилар ва ишчилар ўртасида меҳнат хизматларини сотиб олиш ва сотиш (шу жумладан, кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш ва одамларни ишлаб чиқариш жараёнига жалб қилиш) билан боғлиқ равишда ривожланиб борадиган, ижтимоий (ижтимоий, иқтисодий ва ҳуқуқий), моддий ва инсон ишлаб чиқариш омилларини боғлайдиган иқтисодий қонунлар (талаб ва таклиф, қиймат ва рақобат), ишлаб чиқариш воситаларига турли хил мулкчилик шакллари ва фуқароларнинг ўзларининг иш кучи ва қобилиятларини тасарруф этиш устувор ҳуқуқи шароитида мувозанатни сақлаб қолиш тизимидир.

Хорижий олимлар ва Ўзбекистон олимларининг илмий ишларини умумлаштириб¹⁰, меҳнат бозорини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, тадқиқотда қуйидаги мезонларга асосланиб, тартибга солишнинг асосий усуллари дифференциацияси таклиф қилинади (2- расм).

Шундай қилиб, рақамли соҳадаги бандлик шахсга кўплаб имтиёزلарни тақдим этади.

Канадада қабул қилинган таснифга кўра, рақамли кўникмалар бир нечта тоифаларни қамраб олади:¹¹

1. Асосий саводхонлик, ёзув, ҳужжатларни расмийлаштириш ва ҳисоб-китобларни ўз ичига олган асосий кўникмалар, уларсиз фақат малакаси паст ишларни муваффақиятли бажариш мумкин. Рақамли технологиялар билан ишлашни бошлашдан олдин ушбу кўникмалар тўпламига эга бўлиш керак.

2. Трансверсал кўникмалар, улар, асосан, жамоавий ишлаш, умрбод ўрганиш, муаммоларни ҳал қилиш ва муносабатларни ривожлантириш каби узатилувчи ва мослашувчан кўникмаларни ўз ичига олади. Ушбу «мослашувчан» кўникмаларсиз ходимнинг техник салоҳияти тўлиқ амалга оширилмайди.

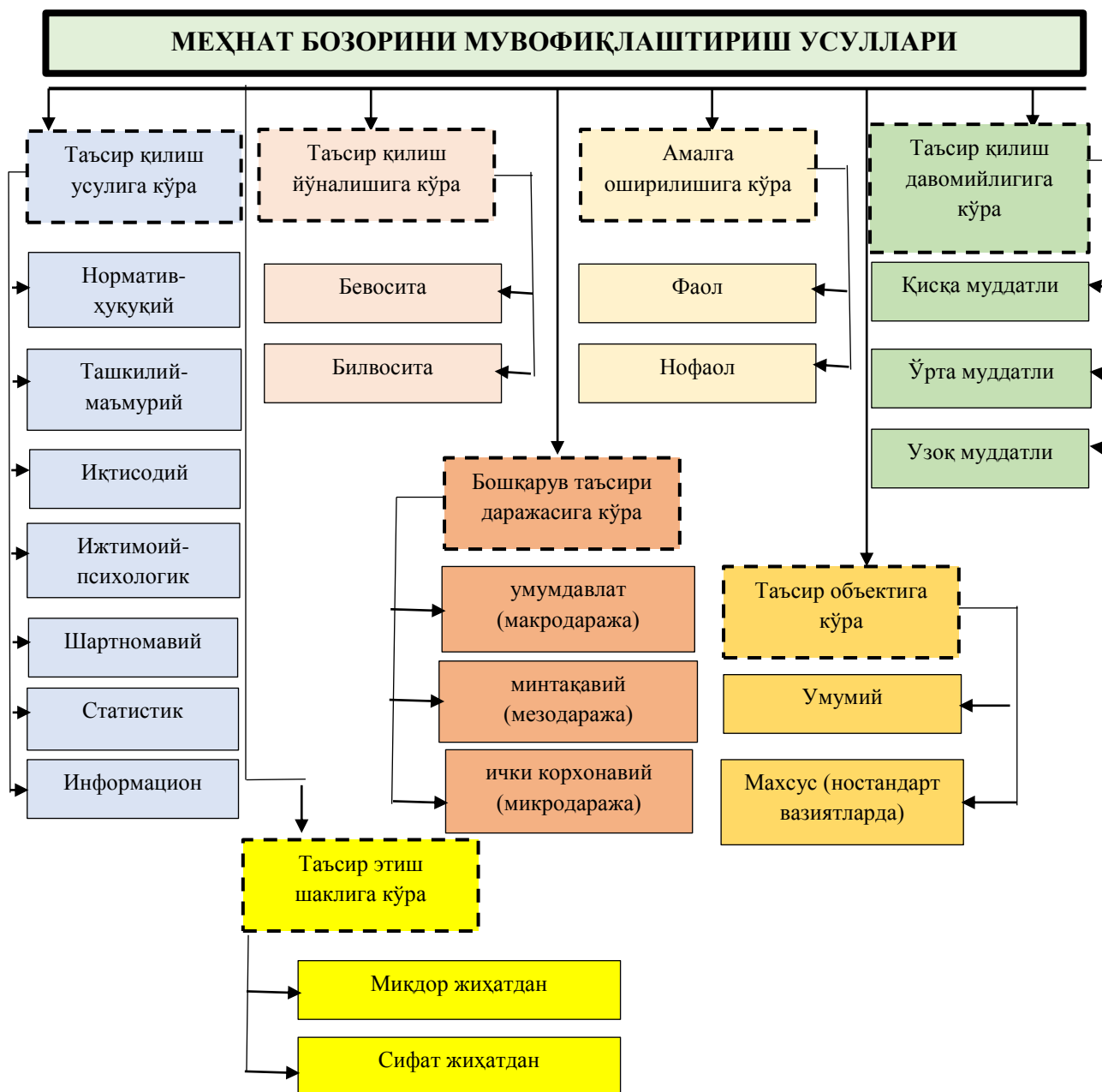
⁹ Кузнецов С. Г. Ишчи кучи бозори: бошқариш муаммолари. – М.: Замонавий иқтисод ва ҳуқуқ, 2004 - С. И.

¹⁰ Горбачева, Г. П. Государственный механизм регулирования рынка труда [Электронный ресурс] / Г. П. Горбачева // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – Режим доступа: www.sibac.info, Иванова, Н.А. Безработица в России и меры по снижению напряженности на рынке труда / Н.А. Иванова, И.К. Бурмистрова // Экономические науки. – 2015. – № 126. – С. 12-19., Borjas G.J. Labor economics. Sixth Edition. Published by McGraw-Hill. New York. 2017. 566 p., Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.; ИНФРА-М. 2015. 583 с., Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. – Т.: «ФАН». 2019. 592 б.

¹¹ Asliturk, E. Skills In The Digital Economy: Where Canada Stands And The Way Forward. March, 2016 / E. Asliturk, A. Cameron, S. Faisal // The Information and Communications Technology Council, Ottawa, Canada. – Mode of Access: <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05/Skills-in-the-Digital-Economy-Where-Canada-Stands-and-the-Way-Forward-.pdf>.

3. Рақамли техник кўникмалар компьютер ва дастурий таъминотдан фойдаланиш, тармоқ хавфсизлиги чораларини қўллаш ва бошқалар билан боғлиқ. Ушбу кўникмалар замонавий рақамли иш жойларининг самарали ишлаши учун жуда муҳимдир.

4. Ахборотни рақамли қайта ишлаш кўникмалари - ахборотни қайта ишлашга нисбатан юқори даражадаги когнитив кўникмалар, масалан, маълумотларни топиш, синтез қилиш, баҳолаш, қўллаш, яратиш ва узатиш. Бунга, бошқа нарсалар қатори, АКТ соҳасида ихтисослашган малака ва касбларни эгаллаш учун зарур бўлган кўникмалар ҳам киради.



2- расм: Меҳнат бозорининг асосий усулларини дифференциаллаштириш¹²

¹² Тадқиқотлар асосида муаллиф томонидан тузилган.

Меҳнат бозорининг ўзгаришларга мослашиш, иложи борича, енгил бўлиши учун, рақамли асрнинг муаммоларига олдиндан самарали жавобларни ишлаб чиқиш муҳимдир. Ҳукумат, таълим муассасалари ва йирик иш берувчилар томонидан катта миқдордаги сармоялар ва қўшма ҳаракатлар талаб этилади. Нафақат бўшатишган кадрларни қайта тайёрлаш, балки инфратузилма, дастурлар, ўқитиш усуллари ва кадрларни қайта тайёрлаш янги эҳтиёжларга мос келишини таъминлаш керак.

Диссертациянинг «**Рақамли иқтисодиётни ўрганишда назарий ва услубий ёндашувлар**» номли иккинчи бобида ижтимоий-иқтисодий, ривожланишнинг асосий хусусиятлари ва рақамли иқтисодиётнинг жиҳатлари меҳнат бозори ва иқтисодиётда рақамли технологиялардан фойдаланиш хавфи, рақамли иқтисодиёт меҳнат бозорининг глобаллашувидаги янги босқич сифатида ўрганилган.

«Рақамли иқтисодиёт» атамасини америкалик олим Николас Негропонте «Рақамли бўлиш» китобида таърифлаган (китобнинг инглиз тилидаги асл номи «Being Digital»). Ушбу китобда Негропонте рақамли иқтисодиётнинг шаклланиши ҳамда ахборот, интерактив ва кўнгил очиш дунёсини ягона рақамли тармоққа бирлашиб кетиш бўйича прогнозлар беради, шунингдек, кейинчалик инсон ҳаёти ва иқтисодий фаолиятини рақамлаштириш билан рақамли иқтисодиётнинг келиб чиқиш жараёнини тасвирлаб беради.¹³

Рақамли иқтисодиёт оқибатларининг энг катта хатарлари ижтимоий соҳа, аниқроғи, бандлик билан боғлиқдир. Ижтимоий таваккалчилик рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши муқаррар равишда меҳнат бозорининг сезиларли ўзгаришига олиб келиши билан боғлиқ бўлиб, у мураккаб ва аста-секин иқтисодиёт анъанавий тармоқларининг рақамли иқтисодиётга жалб қилинганлиги сабабли юзага келади.

Рақамли технологиялар ва янги технологик тартибга ўтилаётгани туфайли Ўзбекистон халқаро миқёсда рақобатбардошликка эришиш, кўплаб ички муаммоларни ҳал қилиш ва фуқароларнинг ҳаёт сифатини яхшилаш учун ноёб имкониятга эга. Сўнгги уч йил ичида жуда қисқа вақтда Ўзбекистон Республикаси иқтисодиёти деярли тўлиқ модернизация қилинди, бунинг натижасида «Янги Ўзбекистон» пайдо бўлди. Рақамлаштириш натижасида юзага келадиган хатарларни бошқариш учун уни илмий фаолият доирасида ўрганиш, прогнозли таҳлилларни ўтказиш, уларни минималлаштириш ва бартараф этиш чораларини режалаштириш керак. Илм-фаннинг турли соҳалари олимлари рақамли технологияларни ривожлантириш билан бирга, олиб борилаётган жамиятдаги ўзгаришларга жиддий эътибор беришлари зарур. Шу сабабли, Ўзбекистон университетларида иқтисодиётни рақамлаштириш дастурлари, унинг Ўзбекистон иқтисодиёти соҳаларига таъсири ўрганиладиган ва ишлаб чиқиладиган, бўлган янги «Академиклар мактаблари» пайдо бўлди.

¹³ Nicholas Negroponte «Being Digital». Published by Hodder and Stoughton. Great Britain. 1995.

Илмий доираларда рақамли технологияларнинг меҳнат бозорининг барча соҳаларига таъсири: меҳнатнинг мазмуни, ишни ташкил этиш, иш берувчи ва ишчи ўртасидаги муносабатлар тўғрисида фаол мунозаралар мавжуд. Рақамли технологиялар таъсири остида содир бўлган меҳнат бозори ва унинг алоҳида таркибий қисмларини ўзгартиришга бағишланган тадқиқотлар чет эллик олимлар томонидан амалга оширилди ва шу билан рақамли меҳнат бозори концепциясини ишлаб чиқиш учун кучли асос яратилди.

Рақамли бозорнинг асосий ажралиб турадиган хусусияти – Интернет–муҳитда ўтказилган меҳнат ахбороти хизматлари сотувчилар ва харидорларнинг учрашадиган жойидир. Рақамли меҳнат бозори субъектларининг ўзаро таъсири турли хил онлайн платформалар орқали амалга оширилади, улар ишчилар ва иш берувчиларнинг учрашиш жойи, шунингдек, кўрсатилган хизматлар учун ҳақ тўлаш бўйича келишиб олиш жойидир. Меҳнатга ҳақ тўлашни белгилаш учун асос бўлиб, меҳнатни бажариш мураккаблиги даражаси, шунингдек, тақдим этилаётган меҳнат хизматининг ўзига хослиги ҳисобланади.

Юқорида санаб ўтилганлар рақамли меҳнат бозорининг таърифини шакллантиришга имкон беради – бу глобал меҳнат бозорининг ўзига хос сегменти, бу ерда рақамли меҳнат хизматларига талаб ва таклиф масофадан шаклланади, субъектларнинг ўзаро алоқаси эса фақат ахборот ва компьютар технологиялари ёрдамида амалга оширилади.

Рақамли меҳнат бозорининг анъанавий функциялари сингари асосий функциялари ҳам ижтимоий, иқтисодий ва рағбатлантирувчи функциялардир. Рақамли бозорнинг ижтимоий функцияси потенциал ходимларнинг яшаш жойидан қатъи назар, нормал даромад олиш ва фаровонликни ошириш учун тенг имкониятлар таъминлашдан иборат. Имкониятнинг янги даражаси иш берувчиларнинг барча иш таклифларига очиқ рақамли кириш имкониятига эга. Бу ривожланаётган мамлакатларда юқори малакали ишчиларга ривожланган мамлакатлар компанияларига меҳнат хизматларини кўрсатиш орқали юқори маошли иш жойларини олиш имкониятини беради.

1-жадвалда рақамли ва анъанавий меҳнат бозори сегментларининг қиёсий таснифи тақдим этилган.

Рақамли меҳнат бозори бир қатор хусусиятлар, яъни рақамли бандликнинг мавжудлиги, глобаллик, юқори даражадаги мослашувчанлик ва рақобат, ишчи кучи ва иш жойларида сезиларли даражадаги динамизм билан тавсифланади.

Меҳнат бозорининг ушбу сегментида масофавий иш билан бандликнинг ўзига хос – рақамли тури шаклланган, бу фақат ахборот ва компьютар технологияларидан фойдаланган ҳолда амалга оширилади ва унинг фаолияти натижаси рақамли маҳсулоти ҳисобланади. Рақамли меҳнат бозорининг назарий қоидалари ва уларнинг ривожланиши илмий мунозаралар учун очиқдир. Рақамли меҳнат бозорининг ҳолатини баҳолаш ва ривожланиш тенденцияларини ўрганиш билан боғлиқ масалалар кўшимча изланишларни талаб қилади. Ёшларнинг ишсизлиги муаммоларини ҳал қилиш учун рақамли иш билан таъминлаш истиқболларини ўрганиш ва рақамли бандликни

тартибга солиш бўйича амалий тавсиялар ишлаб чиқиш илмий ва амалий қизиқиш уйғотади.

1-жадвал

Меҳнат бозорлари сегментларининг қиёсий таърифи¹⁴

Таъриф	Анъанавий меҳнат бозори	Рақамли меҳнат бозори
Сотувчилар ва харидорлар учун учрашув жойи	Меҳнат бозори инфратузилмасининг турли хил объектлари	Интернетда жойлашган ахборот платформалари
Меҳнат жараёнини ташкил этиш	Узоқ муддатли ва вақтинчалик меҳнат шартномалари	Қисқа муддатли меҳнат шартномалари
Ишни бажариш технологияси	АКТдан фойдаланган ҳолда ёки фойдаланмасдан амалга оширилади	Тайёр маҳсулотни амалга ошириш, мувофиқлаштириш ва АКТ ёрдамида иш берувчига ўтказиш
Меҳнатга ҳақ тўлаш	Иш ҳақи шакли ва тизимига мос келадиган ойлик тўлов	Электрон пуллардан фойдаланган ҳолда бажарилган ишлар

Диссертациянинг «**Меҳнат бозори ривожланиши ва бандлик муаммоларини таҳлил қилиш методикаси**» номли учинчи бобида, Ўзбекистонда меҳнат бозори ва аҳоли бандлигининг ривожланишини баҳолаш ўтказилди, меҳнат бозори ва аҳоли бандлигининг ривожланишида индикатор баҳолаш методикасидан фойдаланилди, шунингдек, COVID – 19 нинг даромад, меҳнат бозори ҳамда ижтимоий ҳимояга таъсири баҳоланди.

Сўнги йилларда Ўзбекистонда меҳнат бозорининг замонавий модели ривожланди, бу аксарият ривожланган мамлакатлар учун хос бўлган моделдан сезиларли даражада фарқ қилади. Унинг асосий хусусияти шундаки, иқтисодий муҳитдаги тебранишларга мослашиш, асосан, иш кучи ва ишсизликнинг ўзгариши билан эмас, балки меҳнат ҳаққининг ўзгариши туфайли юзага келади.

Ўзбекистон Республикасида ишчи кучига кирмайдиганлар сони қисқариши кузатилмоқда, таҳлил қилинган даврда (2010-2019 йй.) 100,7 минг кишига ёки 52,4% га камайиши кузатилди, бу бевосита пенсия ёшидаги аҳолининг камайиши билан боғлиқ.

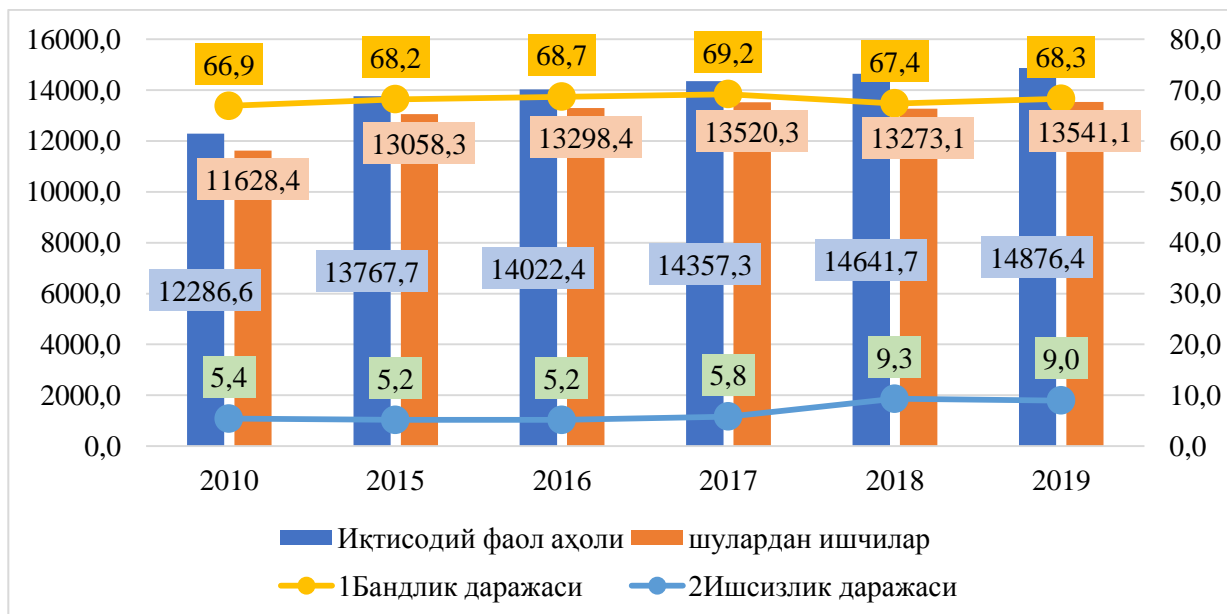
Бинобарин, Ўзбекистон иқтисодиётидаги таркибий ўзгаришларнинг таъсири туфайли аҳолининг ишчи кучидаги иштироки даражаси. 2010-2015 йиллар оралиғида ушбу кўрсаткичда ўртача 78,0% гача ўсиш кузатилди, кейин эса 2016 йилдан ҳозирги вақтга қадар пасайиш кузатилмоқда.

Графикда келтирилган маълумотлардан келиб чиқадики, 2010 йилдан бошлаб, Ўзбекистонда иқтисодий тикланиш туфайли, 2015 йилгача аёлларнинг ишчи кучидаги иштироки даражаси юқори даражада бўлган (ўртача

¹⁴ Манба: Адабиёт манбаларини ўрганиш асосида муаллиф томонидан тузилган.

1,3% ўсган), энг юқори кўрсаткич 2015 йилда кузатилган (78,2%). Бироқ, 2016 йилдан бери бу кўрсаткич 1,2% га камайди.

Сўров натижалари таҳлили шуни кўрсатдики, сўнгги 10 йил ичида ишсизлик даражаси 2010 йилдан 2019 йилгача 1,7% даражага ўсди ва иқтисодий фаол аҳолининг 9,0% ни ташкил этди (3-расм).



3-расм: Иш билан бандлик даражаси ва ишсизлар динамикаси¹⁵

Ишга муҳтож аҳоли сони 1,4 миллион кишини ташкил этди ва 2020 йил охирига келиб, 1,9 миллион кишига етди. 2020 йилда Самарқанд ва Сурхондарё вилоятлари аҳолиси иш билан энг кўп муаммоларга дуч келмоқдалар, бу эрда аҳолининг деярли ҳар ўнинчиси (9,8%) ишсиз. Жиззах, Қашқадарё ва Фарғона вилоятларида вазият бироз яхшироқ - 9,7%. Пойтахтдаги минимал ишсизлик даражаси 7,8% ни ташкил қилади.

Хулоса қилиб шуни таъкидлаш керакки, бандлик муаммоларини ҳал қилишда, муаллиф фикрича, қуйидаги таклифларни амалга ошириш зарур:

1. Ёш мутахассисларни иш билан таъминлаш муаммосини ҳал қилишда муҳим рол давлатга тегишли, чунки макроиқтисодиёт нуқтаи назаридан бандликнинг прогноз параметрларини фақат давлат органлари амалга ошириши керак.

2. Бозор иқтисодиёти шароитида ёшларга бўлган иқтисодий эҳтиёжни рўёбга чиқариш иқтисодиёт соҳасига ҳукумат буйруғи шаклида, иш берувчилардан эса университетларнинг ўзи билан турли битимлар ва битирувчиларни корхоналарда иш билан таъминлаш шаклида талаблар орқали юзага келади.

3. Таълим хизматлари бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номуносибликни бартараф этиш учун бугунги кунда ва келажакда иқтисодиётни ривожлантиришда қандай мутахассисларга қанча миқдорда эҳтиёж бор-

¹⁵ Муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида тузилган. Белгилар: 1. Иш билан банд аҳолининг меҳнатга лаёқатли аҳолига нисбати. 2. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотларига асосан.

лигини, замонавий бозорда рақобатбардош бўлиш учун улар қандай меҳнат кўникмаларига эга бўлиши кераклигини билиш керак.

4. Кўриб чиқиладиган муаммони ҳал қилишнинг яна бир усули, юқорида айтиб ўтилганидек, ёшларга, айниқса, корхоналар томонидан буюртма қилинган мутахассисликлар бўйича ёшларни ўқитиш, юқори малакали кадрлар тайёрлашда касб-ҳунар коллежлари, маҳаллий корхоналар ва ташкилотлар ўртасидаги алоқаларни мустаҳкамлашдир.

5. Ёшларнинг бандлигини ошириш учун турли хил иқтисодий усуллардан фойдаланиш керак. Масалан, корхоналарга ёш мутахассисларни ишга жойлаштириш ва жалб қилиш, уларни кейинги касб-ҳунар таълими, малака ошириш ва қайта тайёрлаш учун бериладиган солиқ имтиёзлари киради. Бундан ташқари, ёшларни, иложи борича, тезроқ меҳнат кўникмаларига эга бўлиш жараёнига ва ҳақиқий меҳнат фаолиятига жалб қилиш тавсия этилади.

6. Янги иш жойига мослашишнинг муваффақияти шахснинг ишбилармонлик қобилиятига ва ҳаракатчанлигига, унинг университетда ўқиш давомида олган касбий маҳорати даражасига ва буларни иш берувчига тақдим эта олишига боғлиқ.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорининг ривожланишига ташхис қўйиш учун индикаторларни баҳолаш усули қўлланилди, бу ижтимоий-иқтисодий ҳудудлаштириш услубига асосланади, унга кўра, кўриб чиқиладиган ҳудуд республика вилоятларига кўра бўлинади.

Ушбу бўлинма кўрсаткичларни меҳнат бозорининг ривожланишига ҳисса қўшадиган «индикаторлар-стимуляторлар» ва унинг ривожланиши учун чекловлар яратадиган «индикаторлар-дестимуляторлар»га тақсимлаш жараёнига асосланган бўлиб, уларни ҳисоблаш қуйидаги формулалар бўйича амалга оширилди.

- «индикаторлар-стимуляторлар»:

$$Z_i = \frac{X_i - X_{min}}{X_{max} - X_{min}} \quad (1.)$$

Бу ерда, Z_i – индикаторнинг нормаллаштирилган қиймати;

X_i – индикаторнинг ҳақиқий қиймати;

X_{min} – индикаторнинг минимал қиймати;

X_{max} – индикаторнинг максимал қиймати.

- «индикаторлар-дестимуляторлар»:

$$Z_i = \frac{X_{max} - X_i}{X_{max} - X_{min}} \quad (2.)$$

Танланган ҳудудлар учун ўртача қийматни I_{3M} ҳисоблаш қуйидаги формула орқали амалга оширилди:

$$I_{3M} = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m Z_i \quad (3.)$$

бу ерда, I_{3M} – бандликнинг ҳудудий индекс ўртача қиймати;

m - ёшлар бандлиги индексига киритилган кўрсаткичлар сони;

Z_i – i - индикаторнинг нормал қиймати.

Кўриб чиқиладиган давр учун таҳлил қилинган кўрсаткичнинг ўртача қийматини ҳисоблашни таҳлил қилишда (2010-2019 йиллар) аҳолининг ишчи

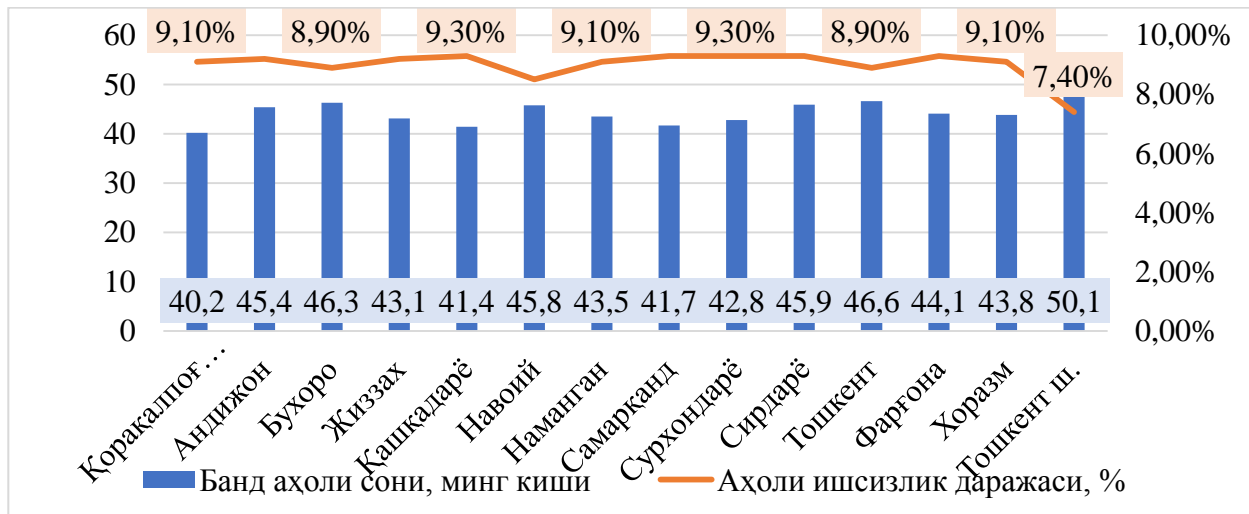
кучидаги иштироки даражаси бўйича Тошкент шаҳри етакчи ўринни эгаллаб турибди (етакчи вилоят) - 51,5, вилоятлар орасида энг юқори кўрсаткичлар Бухоро вилояти (етакчи вилоят) - 47,9. Вилоят томонидан – паст кўрсаткич Жиззах вилоятига тегишли - 39,5.

Тадқиқот натижалари шуни кўрсатдики, 2019 йилда ҳудудлар бўйича аҳоли ўртасида ишсизлик даражаси, ўртача, республикада 9,2% ни ташкил этди. Ишга муҳтожлар сони 1 944,0 минг кишини ташкил этди. (4-расм)

Таҳлил қилинаётган вазиятда энг юқори ишсизлик даражаси - 9,3% ни Қашқадарё, Самарқанд, Сурхондарё, Сирдарё ва Фарғона вилоятларида кузатилмоқда.

Сўров натижаларига кўра, 2020 йилда чет элга ишлаш учун кетган фуқаролар сони 2040 минг кишини ташкил қилди, бу 2019 йилнинг шу даврига нисбатан паст.

Иқтисодийнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар сони (чет элда ишлайдиган меҳнат муҳожирларини ҳисобга олмаганда) 2019 йилга нисбатан 2,1% ёки 105,3 минг кишига камайди ва 5114,6 минг кишини ташкил этди. Шу билан бирга, ушбу пасайиш бир марталик ва мавсумий ишларда вақтинча ишлайдиганлар сонининг (108,4 мингга), оилавий корхоналарда ва тадбиркорлар ўртасида меҳнат муносабатларини расмийлаштирмасдан иш билан банд бўлганларнинг (87,4 мингга) камайиши, шунингдек, рўйхатдан ўтказилмаган ва тегишли рухсатномасиз ишчилар сони (110,6 минг) нафарга қисқарди.



4-расм: 2019 йилда ҳудудлар бўйича ишсизлик даражаси ва иш билан банд аҳоли сони¹⁶

Тақдим этилган типологияни (гуруҳлашни) мақсадли тавсияларини асослаб бериш орқали бир қатор асосий чора-тадбирларни самарали амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозорини ривожлантириш

¹⁶ Муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари асосида ҳисоблаб чиқилган.

ва бандликка кўмаклашиш дастурларини ишлаб чиқишда ҳисобга олиш тавсия этилади.

COVID-19 пандемияси муносабати билан дунё мамлакатлари, шу жумладан, Ўзбекистон Республикада ҳам вирус тарқалишини олдини олиш ва ўлимни камайтириш бўйича мисли кўрилмаган чора-тадбирлар комплекси амалга оширилди. Ижтимоий узоқлашиш ва ўз-ўзини изоляция қилиш кўплаб мамлакатларда кундалик ҳаётнинг бир қисмига айланди, бу меҳнат бозорларига ва одамларнинг муносиб иш ҳақи олиш қобилиятига жиддий таъсир кўрсатмоқда. Барча мамлакатлар, шу жумладан, Ўзбекистон Республикаси ҳукумати иқтисодиётни барқарорлаштириш ва аҳоли даромадларини кўллаб-қувватлаш бўйича режалар ишлаб чиқди ва меҳнат бозорларининг ўзгаришини кузатиш учун зарур бўлган уй хўжаликларининг асосий тадқиқотларини ўтказди.

Норасмий сектор кичик ва микрофирма билан таққослаганда зарбаларга чидамли бўлиб чиқди, дейилади ҳисоботда. Карантин чекловлари киритилгандан сўнг, ўз-ўзини иш билан банд қилганларнинг ўртача 21,8% ва яқка тартибдаги тадбиркорларнинг 24,8% ишсиз қолди.

Норасмий секторнинг катта кўлами туфайли бу ерда ходимларни ишдан бўшатиш 1,1-1,5 миллион кишига етиши мумкин, бу эса ижтимоий хавфларни оширади. Меҳнат муҳожирлари ва мардикорлар норасмий-ишчиларнинг энг заиф тоифалари.

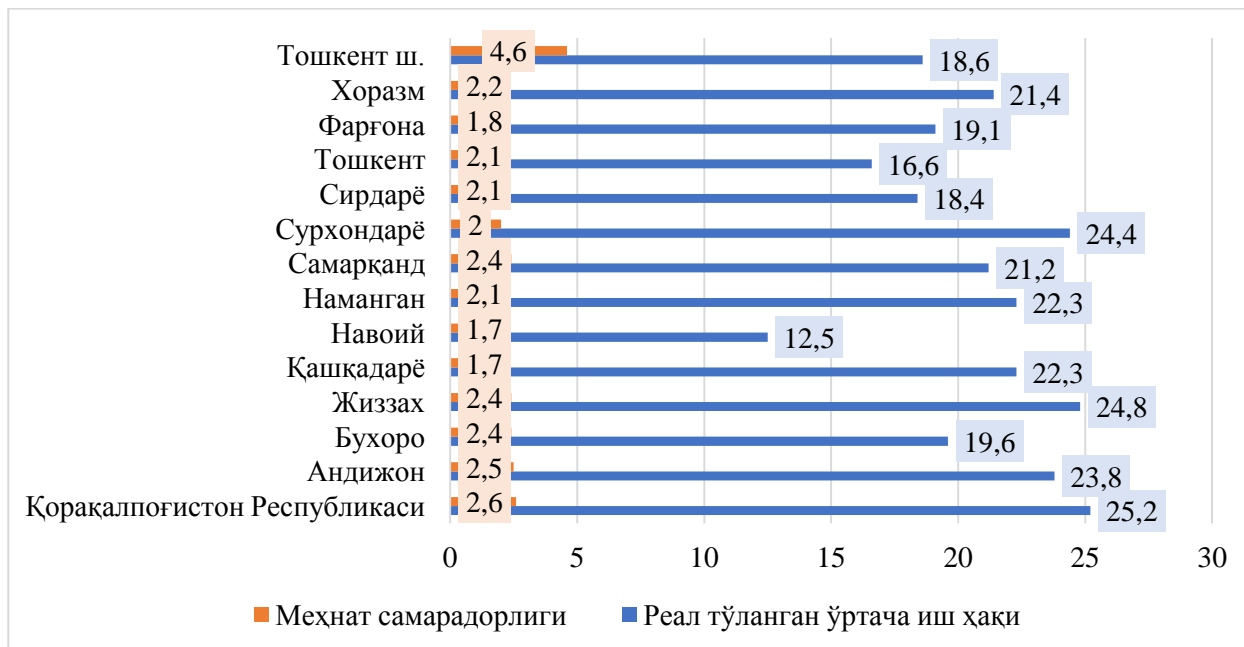
Шунингдек, тадқиқотда берилган таклифлар пандемия даврида Ўзбекистон Республикасида қамбағалликни камайтириш, аҳолининг фаровонлигини ошириш ва қисқа тарихий муддатда самарали ва камбағал аҳолини камайтириш мақсадларидан келиб чиққан ҳолда ўз-ўзини изоляциялашдан сўнг, умуман, меҳнат бозорини тиклашга хизмат қилади.

Диссертациянинг «**Таълим бозорининг меҳнат бозори трансформациясига таъсири**» номли тўртинчи боби таълим даражасининг меҳнат бозори трансформациясидаги меҳнат ресурсларининг сифатига таъсири ўрганилди, меҳнат бозорида меҳнат манбалари сифатининг ташкилий-иқтисодий бошқарув таъминоти шакллантирилди, «Ягона миллий меҳнат тизими» дастурий аппарат тизими методикаси ишлаб чиқилди.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси иқтисодий ривожланишининг асосий калити инновацион иқтисодиёт ҳисобланади. Билимга асосланган инновацион иқтисодиётнинг хусусияти шундаки, у қисқа тарихий муддатда самарали ва рақобатбардош иқтисодиётни яратишга имкон беради. Бу эса «ортда қолаётган» иқтисодиётдан «ўзиб кетаётган» иқтисодиёт категориясига ўтишни англатади. Инновацион ва динамик инновацион иқтисодиётнинг асосий драйвери инсон капитали, сифатли билимга эга, ижодий, муваффақиятга эришиш учун асослангандир. Бунинг учун республикада юқори сифатли таълим тизими ва кучли илмий мактаб бўлиши керак.

Ўзбекистон меҳнат бозорида ҳудудлардаги меҳнат унумдорлиги ўзгаришининг таҳлилига асосан, 2010-2019 йилларда деярли барча ҳудудларда меҳнат унумдорлиги ва унинг бандликка таъсири ошган. Ушбу

кўрсаткич бўйича энг яхши ютуқларга Тошкент шаҳрида эришилди, бу ерда кўрсаткич 2000 йилга нисбатан 4,6 баравар ўсди. Ушбу кўрсаткичнинг энг паст қиймати Навоий, Қашқадарё ва Фарғона вилоятларига тўғри келади, таҳлил қилинаётган даврда меҳнат унумдорлиги мос равишда 1,7 баравар ва 1,8 мартага ошди. (5-расм)



5-расм: 2010-2019 йилларда меҳнат унумдорлиги ва ўртача ойлик иш ҳақи динамикаси¹⁷

Навоий, Қашқадарё ва Фарғона вилоятларида меҳнат унумдорлигининг паст даражаси нафақат юқори қўшилган қийматга эга тармоқларнинг етарли даражада ривожланмаганлиги, балки кўп капитал талаб қиладиган деб ҳисобланувчи қазиб олиш саноатига инвестициялар улушининг юқори бўлганлиги билан ҳам боғлиқ. Бу ҳолат, ўз навбатида, замонавий технологияларга инвестицияларнинг пастлиги ва ушбу ҳудудларда иш билан банд бўлганлар малакасининг пастлиги билан изоҳланади.

Ўзбекистон ва дунёнинг ривожланган давлатларидаги меҳнат унумдорлигининг нисбати таҳлили кўрсатганидек, республика кўрсаткичи ўртача 4,6 АҚШ долларини ташкил этади, бу жаҳон даражасидан деярли 20 баравар пастдир.

Таълим бозорининг Ўзбекистоннинг меҳнат бозорига таъсиридаги сифат ўзгаришларини таҳлил қилиш натижасида шундай хулосага келиш мумкинки, Ўзбекистонда меҳнат унумдорлиги ўсишининг паст даражаси арзон ишчи кучининг ҳаддан ташқари кўплиги ва реал секторда иш билан банд бўлганлар малакасининг пастлиги, шунингдек, асосий ишлаб чиқариш кучларининг ёмонлашуви натижасида юзага келган. Рақамли иқтисодиётни шакллантириш учун самарали инновацион технологияларни танлашда етарли

¹⁷ Муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида ҳисоблаб чиқилган.

малакага эга бўлмаганлар ва арзон ишчи кучининг устунлиги ҳукмрон, чунки қисқа вақт ичида инновацион технологияларга ўтиш арзон иш кучидан фойдаланишни давом эттиришдан кўра қимматроқ бўлади, бу омил Ўзбекистон иқтисодиётини рақамлаштириш мақсадида инновацион ва ижодий фикрловчи ишчи кучларини шакллантиришга тўсқинлик қилмоқда. Шу билан бирга, меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқаришнинг рақобатдошлиги пастлигича қолмоқда.

Замонавий шароитда Ўзбекистонда меҳнат бозорининг ривожланиши ва унинг ўзгариши Ягона миллий меҳнат тизимини татбиқ этишни талаб қилади, бу қуйидагиларга имкон беради (6-расм):

Босқичлар	Ҳаракатлар	Субъектлар	Муддат
1-босқич	Иш берувчи	Му.mehnat.uz манзилидаги «ЯММТ» ИДАКда авторизация қилиш Ўзбекистон Республикаси фойдаланувчиларини идентификациялашнинг ягона ахборот тизими орқали идентификациядан ўтиш орқали амалга оширилади.	Қонунда белгиланган муддатда
2-босқич	Иш берувчи	Иш берувчининг шахсий кабинетини ташкил этиш.	Авторизациядан сўнг автоматик тарзда
3-босқич	Иш берувчи	Ташкилотнинг штат жадвалига (агар мавжуд бўлса) мувофиқ бўлимлар ва иш жойлари тўғрисидаги маълумотларни киритиш орқали «ЯММТ» ИДАКда ташкилот тузилмасини шакллантириш.	Иш берувчининг шахсий кабинети ташкил этилгандан сўнг.
4-босқич	Иш берувчи	Меҳнат шартномасини рўйхатдан ўтказиш. 1. Ходимларнинг маълумотларини киритиш: серия ва паспорт рақами; ЖШШИР. 2. Меҳнат шартномаси тафсилотларини киритиш: меҳнат шартномаси рақами; меҳнат шартномаси тузилган сана. 3. Меҳнат шартномаси шартларининг киритилиши: ишнинг бошланиш санаси; меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати*; ҳақиқий иш жойи; синов муддати; бандлик тури; иш вақти ва дам олиш вақти; йиллик пуллик таътил; қўшимча пуллик таътил; иш ҳақи.	Ташкилотнинг шаклланган тузилмасида иш берувчининг шахсий кабинетида иш жойи яратилгандан сўнг

*Белгиланмаган муддатга ёки маълум бир иш муддатига меҳнат шартномаси тузилган тақдирда, тегишли ёзув ёзилади

6-расм: Меҳнат шартномаларини рўйхатдан ўтказиш, «ЯММТ» ИДАКда электрон меҳнат дафтarchаларини шакллантириш ва юритиш тартиби¹⁸

- иш берувчилар ва ишчилар ўртасидаги меҳнат муносабатларини электрон рўйхатга олишни амалга ошириш;
- мавжуд ва яратилган иш ўринлари, меҳнат шароитлари, иш ҳақи тўғрисидаги маълумотларни ўз ичига олган иш берувчиларнинг тузилмаси (штат

¹⁸ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 5 декабрдаги ««Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплекси жорий қилинишини ва унинг ишлашини таъминлашга доир ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида»ги 971-сонли қарори асосида муаллиф томонидан тузилган.

жадвали) бўйича электрон маълумотлар базасини юритиш;

- ходимларнинг иш стажи тўғрисидаги маълумотлар, ҳисобланган иш ҳақи ва иш ҳақи шаклидаги шахсий даромадлар бўйича тўланган солиқлар тўғрисидаги маълумотлар, фуқароларнинг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварағига бадаллар тўғрисидаги маълумотларга асосланиб электрон меҳнат дафтарчасида жисмоний шахсларнинг меҳнат фаолияти тўғрисидаги маълумотларни шакллантириш ва юритиш;

- меҳнат ресурслари тоифалари, меҳнатга лаёқатли, иқтисодий фаол ва ҳаракатсиз аҳоли, шу жумладан, пенсия ёшидаги ишлайдиган шахслар ва ногиронлар тўғрисидаги маълумотларни ўз ичига олган кунлик янгиланадиган балансни шакллантириш;

- меҳнат муносабатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, иш билан таъминлаш дастурларининг натижаларини текшириш, шунингдек иш жойларини сертификатлаш экспертизасини ўтказиш натижаларини мониторинг қилиш;

- чет элда вақтинча ишлашга кетаётган фуқароларни онлайн рўйхатдан ўтказиш, чет элда ишлаётган фуқаролар тўғрисида маълумотлар базасини яратиш имконияти;

- худудлар, гендер ва ёш омиллари, тармоқлар ва мутахассисликлар шароитида меҳнат бозорининг ривожланиш тенденциялари, ишчи кучига талаб ва таклиф прогнозларини шакллантириш.

2020 йил 20 октябрда қабул қилинган “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг қонунига мувофиқ, **«Ягона миллий меҳнат тизими»** идоралараро дастурий-аппарат комплексига куйидагича таъриф берилган.

«Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплекси - меҳнат бозори ва бандлик, меҳнат ресурслари баланси, ташкил этилаётган иш ўринлари ҳақидаги холис, мунтазам янгилаб бориладиган маълумотлар базасини ўз ичига олган, иш берувчилар ва ходимларга меҳнат муносабатларини электрон шаклда расмийлаштириш, ишга жойлашишнинг шахсга доир тарихи, бўш (вакант) иш ўринлари, ходимларнинг сон ва сифат таркиби тўғрисидаги маълумотларни шакллантириш ҳамда сақлаш учун майдонча тақдим этадиган электрон ахборот тизимидир.

«Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплекси касаба уюшмалари ва профессионал органлар ҳамда таълим муассасалари билан ҳамкорликда диссертант томонидан ишлаб чиқилган. Касаба уюшмалари ва профессионал органларнинг, иш берувчилар уюшмалари ва таълим муассасаларининг кучли ва заиф томонлари «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексини жорий этиш тўғрисидаги қарорга таъсир қилиши мумкин.

ХУЛОСА

Тадқиқотда Ўзбекистон иқтисодиётини фаол рақамлаштириш шароитида меҳнат бозорини ҳар томонлама таҳлил қилиш асосида ижтимоий-иқтисодий тизимларнинг рақамли ўзгариши билан боғлиқ турли жиҳатлар ўрганиб чиқилди.

1. Ўтказилган тадқиқотлар асосида қуйидаги хулосаларни чиқариш мумкин:

Меҳнат бозори - бу давлат, иш берувчилар ва ишчилар ўртасида меҳнат хизматларини сотиб олиш ва сотиш (шу жумладан, кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш ва одамларни ишлаб чиқариш жараёнига жалб қилиш) билан боғлиқ равишда ривожланиб борадиган, иқтисодий қонунлар (талаб ва таклиф, қиймат ва рақобат), ишлаб чиқаришнинг моддий ва инсон омилларини бир-бирига боғлайдиган, ишлаб чиқариш воситаларига турли хил мулкчилик шакллари ва фуқаролар ўзларининг иш кучи ва қобилиятларини тасарруф этишнинг устувор ҳуқуқлари шароитида ўз мувозанатини сақлаб турувчи ижтимоий (ижтимоий, иқтисодий ва ҳуқуқий) муносабатлар тизимидир.

2. Рақамли иқтисодиётга замонавий глобаллашув шароитида мустақил ходиса сифатида қарашнинг назарий ёндашуви қуйидагиларни ўз ичига олган: рақамли иқтисодиёт феноменини замонавий глобал иқтисодиётнинг бошқа концепцияларидан ажратиш, АКТ ривожланишининг айрим соҳалари билан узвий боғлиқлик; «рақамли иқтисодиёт» тушунчасининг мазмунини аниқлаштириш; рақамли технологияларни кенг тарқатиш ва бешинчи технологик тартибни олтинчига ўзгартириш ва тўртинчи саноат инқилобига ўтиш жараёнларининг сабаб-таъсир муносабатларини аниқлаш; ижобий таъсирларни аниқлаш ва иқтисодиётни рақамлаштириш хатарларини баҳолаш; рақамли иқтисодиётнинг ривожланиш босқичларини, шу жумладан, глобаллашувнинг янги босқичини - рақамли глобаллашувни ёритиб беради .

3. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, рақамли технологиялар иқтисодиёт ва молия анъанавий соҳаларида кенг тарқалган, шунингдек, таълим соҳаси ва соғлиқни сақлаш тизимига кириб борган, сўнгги йилларда глобал миқёсда муҳим тенденцияга айланган давлат бошқаруви ва хизматлари (электрон ҳуқумат) соҳасида жорий этилган. Рақамли иқтисодиёт технологияларидан амалий фойдаланиш: истеъмолчиларнинг хатти-ҳаракатларига фаол таъсир қилади, ҳаракатчанликда ва компанияларнинг тақдим этаётган маҳсулот ва хизматларининг истеъмол хусусиятларини доимий равишда яхшилашга интилишида намоён бўлади, меҳнат унумдорлигини оширишга, фуқароларнинг ҳаёт сифатини доимий равишда яхшилади

4. Рақамли меҳнат бозорининг бир қатор хусусиятларини ажратиб кўрсатиш мумкин.

Биринчидан, рақамли бандликни шакллантириш.

Иккинчидан, рақамли меҳнат бозорининг эгилувчанлиги, бу деярли чекланмаган даражадаги меҳнат ҳаракатчанлиги билан боғлиқ.

Учинчидан, глобаллашув ва ахборот технологиялари, бир томондан, рақобатбардошликни оширади, бошқа томондан, яхши маълумотли, юқори профессионалик, истеъдод, масъулият ва ностандарт вазифаларни ҳал қилишга тайёр бўлган шахсларнинг рақобатдош устунликларини кучайтиради.

5. Шунини таъкидлаш керакки, бандлик муаммоларини ҳал қилишда, муаллиф фикрича, қуйидаги таклифларни амалга ошириш зарур:

а) ёшлар ва хотин-қизларнинг билим ва малакасини оширишга, касб-хунар эгаллашга ундаш, уларга психологик, ҳуқуқий, тиббий ва молиявий ёрдам кўрсатиш лозим;

б) «Маҳалла ва оила» илмий-тадқиқот институти, Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрлар тайёрлаш институти, шунингдек, нодавлат нотижорат ташкилотлари салоҳиятини сафарбар этишда бизнес-курслар ва микромолиявий хизматларнинг комплекс дастурларини амалга ошириш учун йилига 4,0% миқдорида кредитлар ажратиш лозим;

в) кўриб чиқиладиган муаммони ҳал қилишнинг яна бир усули, юқорида айтиб ўтилганидек, ёшларга корхоналар томонидан буюртма қилинган мутахассисликларни ўргатиш; юқори малакали кадрлар тайёрлаш билан касб-хунар коллежлари, маҳаллий корхона ва ташкилотлар ўртасидаги алоқаларни мустаҳкамлашдир. Бу йўналишда бир қатор муассасалар иш олиб бормоқда. Уларнинг сони 725 та бўлиб, шундан 339 таси касб-хунар мактаблари, 201 таси коллеж, 185 таси техникумлардир;

г) ёшларнинг бандлигини ошириш учун турли хил иқтисодий усуллардан фойдаланиш керак. Масалан, корхоналарга ёш мутахассисларни ишга жойлаштириш ва жалб қилиш, уларга: кейинги касб-хунар таълими, малака ошириш ва қайта тайёрлаш учун бериладиган солиқ имтиёзлари киради. Бундан ташқари, ёшларни, иложи борича, тезроқ меҳнат кўникмаларига эга бўлиш жараёнига ва ҳақиқий меҳнат фаолиятига жалб қилиш тавсия этилади;

д) ёшлар ва хотин-қизларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касбларга тизимли тайёрлаш ва уларга муносиб меҳнат топишга ёрдам бериш. Нафақат давлат таълим муассасалари, балки мингдан ортиқ нодавлат касб-хунар таълими марказларини ҳам жалб этиш зарур.

е) узлуксиз таълим тизимини янада такомиллаштириш, юқори сифатли таълим хизматларини олиш ва меҳнат бозорининг ҳозирги эҳтиёжларини қондирадиган юқори малакали кадрларни тайёрлаш зарур.

Шундай қилиб, жамият ҳаётининг турли соҳалари ўзгарувчан ҳолатлари давлатдан ёшлар ва аёлларни ўқитишда янгича ёндашишни, уларнинг иш берувчилар билан ўзаро алоқаларини ташкил этишда ёрдам беришни талаб қилади.

6. Тақдим этилган типологияни (гуруҳлашни) мақсадли тавсияларни асослаб бериш орқали асосий чора-тадбирлар мажмуасини самарали амалга ошириш учун меҳнат бозорини ривожлантириш ва иш билан таъминлашга кўмаклашиш дастурларини ишлаб чиқишда ҳисобга олиш тавсия этилади.

Ишлаб чиқилган методологиянинг афзалликлари, биринчи навбатда, оз миқдордаги статистик маълумотлардан фойдаланиш, уларнинг ахборотга кириш имкониятлари; иккинчидан, кўрсаткичларнинг ўртача қийматларини

ва иш билан таъминлашнинг минтақавий индексларини ҳисоблашнинг соддалиги; учинчидан, олинган натижаларни талқин қилишнинг соддалиги ўзгарувчан ижтимоий-иқтисодий вазиятни ҳисобга олган ҳолда аҳолининг меҳнат бозорини ривожлантириш сценарийларини симуляция қилишга имкон беради.

7. Замонавий шароитда Ўзбекистонда меҳнат бозорининг ривожланиши ва унинг ўзгариши Ягона миллий меҳнат тизимини жорий этишни талаб қилади, бу эса қуйидагиларга имкон беради:

- иш берувчилар ва ишчилар ўртасидаги меҳнат муносабатларини электрон рўйхатга олишни амалга ошириш;

- мавжуд бўлган ва яратилаётган иш ўринлари, меҳнат шароитлари, иш ҳақи тўғрисидаги маълумотларни ўз ичига олган иш берувчилар таркибининг (штатдаги) электрон маълумотлар базасини шакллантириш;

- ходимларнинг иш стажини ҳисобга олиш тўғрисидаги маълумотлар, иш ҳақи шаклидаги шахсий даромадлар бўйича ҳисобланган иш ҳақи ва тўланган солиқлар тўғрисидаги маълумотларга, фуқароларнинг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига бадаллар асосида электрон иш дафтарида жисмоний шахсларнинг меҳнат фаолияти тўғрисидаги маълумотларни шакллантириш ва юритиш;

- меҳнат ресурслари тоифалари, меҳнатга лаёқатли, иқтисодий фаол ва ҳаракатсиз аҳоли, шу жумладан, пенсия ёшидаги ишлайдиган шахслар ва ногиронлар тўғрисидаги маълумотларни ўз ичига олган кунлик янгиладиган балансни шакллантириш;

- меҳнат муносабатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, иш билан таъминлаш дастурлари натижаларини текшириш, шунингдек иш жойларини сертификатлаш экспертизасини ўтказиш натижаларини мониторинг қилиш;

- чет элда вақтинча ишлашга кетаётган фуқароларни онлайн рўйхатдан ўтказиш, чет элда ишлаётган фуқаролар тўғрисида маълумотлар базасини яратиш имконияти;

- ҳудудларкесишишида, ишчи кучига талаб ва таклиф гендер ва ёш омиллари, тармоқлар ва мутахассисликлар шароитида меҳнат бозорининг ривожланиш тенденциялари прогнозларини шакллантириш.

Диссертант томонимиздан ишлаб чиқилган «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро аппарат-дастурий комплекси касаба уюшмалари ва профессионал органлар ҳамда таълим муассасалари билан ҳамкорликни ўз зиммасига олади. Касаба уюшмаларининг, профессионал органларнинг, иш берувчилар уюшмаларининг ва таълим муассасаларининг нисбатан кучли ва заиф томонлари «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро аппарат-дастурий комплексини жорий этиш тўғрисида қарор қабул қилишига таъсир қилиши мумкин.

Шундай қилиб, ўтказилган тадқиқотлар рақамли иқтисодиётни шакллантириш шароитида ва Ўзбекистон Республикаси аҳолисини иш билан таъминлаш сиёсатининг устувор йўналишини амалга ошириш орқали меҳнат бозори, инсон капитали ривожланишига ҳисса қўшади.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.22/30.12.2019.I.100.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ
РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
им. Г.В.ПЛЕХАНОВА**

**ТАШКЕНТСКИЙ ФИЛИАЛ РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА им. Г.В.ПЛЕХАНОВА**

КУДБИЕВ ШЕРЗОД ДАВЛЯТОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ
ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА В РАЗВИТИИ
ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

**08.00.10 - Демография. Экономика труда
(экономические науки)**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации доктора экономических наук (DSc)

Ташкент – 2021

Тема диссертации доктора наук (DSc) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за номером B2020.2.DSc/Iqt248.

Диссертация выполнена в Ташкентском филиале Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) размещён на веб-сайте Научного совета (www.reu.uz) и на Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziynet.uz).

Научный консультант: **Абдурахманов Каландар Ходжаевич**
академик АН Республики Узбекистан,
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Умурзаков Баходир Хамидович**
доктор экономических наук, профессор

Исламов Бахтиёр Анварович
доктор экономических наук, профессор

Рахимова Дильфуза Нигматовна
доктор экономических наук, профессор

Ведущая организация: **Ташкентский государственный экономический университет**

Защита диссертации состоится «___» _____ 2021 года в ___ часов на заседании Научного совета DSc.22/30.12.2019.I.100.01 по присуждению ученых степеней при Ташкентском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова. Адрес: 100164, Республика Узбекистан, г.Ташкент, Мирзо Улугбекский район, массив Ялангач, улица Шахриобод, дом 3 Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; e-mail: info@reu.uz

С докторской диссертацией (DSc) можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова (зарегистрирована за № ____). Адрес: 100164, Республика Узбекистан, г.Ташкент, Мирзо Улугбекский район, массив Ялангач, улица Шахриобод, дом 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (998971) 262-43-60; e-mail: info@reu.uz

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 2021 года.
(реестр протокола рассылки №__ от «___» _____ 2021 года.)

Рахимова Н.Х.

Зам. председателя Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор экономических наук

Шакаров З.Г.

Учёный секретарь Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор философии по экономическим наукам (PhD)

Худайбердиев З.Я.

Председатель Научного семинара при Научном совете по присуждению учёных степеней, доктор экономических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской диссертации (DSc))

Актуальность и востребованность темы исследования. В условиях цифровизации экономики в мировом масштабе рынки труда подвергнутся колоссальным изменениям. Оксфордские ученые в США провели исследования, на основании которых сделали вывод, что к «2045 году почти 50,0 % всех видов деятельности будет полностью автоматизировано, так как машины заменят специалистов».¹⁹ Данный фактор может привести к социальному неравенству и росту количества безработных. Необходимо заранее проводить продуманную политику, связанную с образованием населения, быстро реагировать на изменения внешней среды и технологические вызовы: разрабатывать комплексные программы переквалификации кадров и непрерывного обучения. По сведениям Международных рейтинговых агентств, в период до 2035 года современный глобальный трудовой рынок будет иметь следующие качества: «Глобальный трудовой рынок будет полностью автоматизирован и оптимизирован, что приведет к снижению потребности в рабочей силе». К 2025 году сокращение рабочих мест в связи с процессами роботизации составит 10,0%-30,0%; сельские местности и поселки войдут в группу риска; изменится функция HR, которые также будут автоматизированы; фрилансеры составят 50,0% рабочей силы, а на их долю придется 44,0% глобальной занятости».²⁰ В связи с этим особое внимание уделяется процессу трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики в современном мире.

В связи с углублением процесса глобализации и реализацией качественных изменений на рынке труда в ближайшие 20 лет в условиях развития цифровой экономики особое внимание уделяется этим вопросам в структуре научных исследований. В связи с этим проводятся исследования, в том числе по следующим приоритетным направлениям: проблемы функционирования рынка труда в условиях увеличения рабочих мест интеллектуального труда; влияние цифровизации на рынок труда и создание новых рабочих мест в связи с этим; расширение свободных и индивидуальных форм занятости на рынке труда.

В процессе построения нового Узбекистана особое внимание уделяется обеспечению темпов экономического роста, повышению уровня занятости и качества жизни населения. «В целях устойчивого развития мы должны глубоко освоить цифровые знания и информационные технологии, что это даст нам возможность идти по самому короткому пути к достижению всестороннего прогресса.»²¹ В связи с этим проведение исследований, направленных на эффективную трансформацию рынка труда в условиях

¹⁹ Роботизация: профессии на грани исчезновения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jvlife.ru/articles/258-robotizatsiya-professii-na-grani-ischeznoeniya>

²⁰ The Future of Jobs 2018. – URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/>

²¹ Мирзиёев Ш.М. Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису 24.01.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/3324>

развития цифровой экономики, совершенствование научно-методологических основ рынка труда и современной экономической теории, структурная безработица в результате цифровизации, а в перспективе и высокая заработная плата по профессиям будут иметь большое значение.

В определенной степени данная диссертационная работа служит выполнению задач, поставленных в Указах Президента Республики Узбекистан № УП-4947 от 7 февраля 2017 года «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», № УП-5052 от 24 мая 2017 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду», № УП-5308 от 22 января 2018 года «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий» и Постановлениях № ПП-4742 от 8 июня 2020 года «О мерах по упрощению государственного регулирования предпринимательской деятельности и самозанятости», № ПП-4804 от 11 августа 2020 года «О дополнительных мерах, направленных на привлечение к предпринимательству, повышение трудовой активности и профессиональное обучение бедных и безработных граждан, а также обеспечение занятости населения» и иных нормативно-правовых актах, связанных с этой деятельностью.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное диссертационное исследование выполнено в рамках приоритетного направления развития науки и технологий республики I. «Духовно-нравственное и культурно-развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации²². Научные исследования в области трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики осуществляются в ведущих высших учебных заведениях и научных центрах мира, в частности, International Labour Organization, Institute of Labour Economics (Германия), The National Institute of Labour Studies (Австралия), Institute for Research on Labor and Employment (США), Harvard University (США), University of Oxford (Великобритания),

²² Messenger J. Working time and the future of work // ILO. – 2018. – 35 p.; Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series. Eurofound. 2020. – 38 p.; Eichhorst W. Labor market institutions and the future of work: Good jobs for all?. – IZA Policy Paper 122, 2017. – 22 p.; Companies that discontinue remote work and other forms of flexibility undercut productivity and collaboration gains. Flex Strategy Group. – 2018. – 16 p.; Innovative Employment Opportunities for Young People Receiving Minimum Income Benefits in Vienna. Austrian Institute of Economic Research. Monographs, 2020. - 188 p.; Gürtzgen N., Diegmann A., Pohlan L. Berg G. Do digital information technologies help unemployed job seekers find a job? The IFAU. Working paper, 2018. – 61 p.; JILPT Research Report No.195. Hiring and Workplace Assimilation at SMEs. 2017. – 226 p.; D.Yoo Technology Shocks Fluctuations and Labor Market. Korea Labor Institute. 2018. – 181 p.; Zekic N. Collective Bargaining on Employment Security: The Influence of the Legal Framework. Tilburg University Reflect Research Paper No. 2016/003. 2016. – 30 p.; Larsen T., Ilsoe A. Atypical labour markets in the Nordics: Troubled waters under the still surface. The future of work in the Nordic countries. 2019. <https://faos.ku.dk/english/the-future-of-work-in-the-nordic-countries>.

Rand Institute Labour and Population Program (США), Danish National Institute of Social Research (Дания), Institute for Social and Economic Research (Великобритания), Labour Institute for Economic Research, (Финляндия), Institute for Labour Market Policy Evaluation (Швеция), Employment Policies Institute (США), The Japan Institute of Labour (Япония), Stockholm Institute of Transition Economics (Швеция), Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова (Россия), Ташкентский государственный экономический университет, Самаркандский государственный университет и Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова (Узбекистан).

По результатам исследований, проведенных в направлении трансформации рынка труда в условиях развития мировой цифровой экономики, были получены следующие научные результаты: разработка программ, направленных на решение международных трудовых стандартов и социально-трудовых проблем в виде конвенций и рекомендаций по реализации политики в области труда и занятости (International Labour Organization); регулирование современных форм занятости на основе эффективного использования цифровых технологий на рынке труда (Austrian institute of economic research, Австрия); достижение рыночного баланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, повышение мобильности рабочей силы и снижение безработицы (Institute of Labor Economics (IZA), Германия); создание подходящих рабочих мест и повышение их качества, а также повышение конкурентоспособности человеческих ресурсов (Korea Labor Institute, Южная Корея); разработка целевых программ в области занятости населения, внедрение форм организации рабочего времени и оплаты труда (The Japan Institute of Labour, Япония) и соответствующие исследования проводятся в больших масштабах.

В мире ведется ряд исследований по системному анализу факторов, влияющих на изменения рынка труда, в том числе по следующим направлениям: совершенствование механизмов государственного регулирования неформального рынка труда, разработка критериев эффективной занятости в зависимости от численности и состава населения, оценка влияния изменений конъюнктуры рынка труда на уровень экономической безопасности страны, определение оптимального соотношения состава рабочей силы на международном рынке труда.

Степень изученности проблемы. Вопросы развития рынка труда и ее трансформации в рамках социально-экономической системы, в целом, в том числе в связи с развитием процессов цифровизации и сетизации раскрыты в работах В.Петти, Ж.Б. Сэй, А. Смит, Амарти Сен, Т. Шульца, Г. Беккера, Т.Шульца, Ж.Минцера, Ж. Линдсей, К.Гриффина, М.Алле, Т.Сакайя, Bell D., Н.Leipold, J.A.Schumpeter, D.Tapscott, S.Tsyganov, М.А.Rose, М.Porat, Е. Brynjolfsson, М. Hitt, R.Gordon, К.А.Писсаридеса, Р.Дж.Эренберга, Р.Смит²³

²³ Петти В. Трактат о налогах и сборах [Текст] / В. Петти. – М.: ЭКО-НОВ-КЛЮЧ, 1993. – 475 с., Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии [Текст] / Ж.-Б. Сэй. –М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. – 68 с., Смит А.

Эти исследования послужили теоретико-методологической основой для формирования авторского подхода к анализу методологической основы трансформации рынка труда.

Методологические основы трансформации рынка труда в развитии цифровой экономики рассматриваются в работах ученых – экономистов СНГ, таких как: Л.С.Бабынина, И.Гарафиев, В.А.Гневашева, С.В.Дудников, И.А.Ковалевич, С.Г.Михнева, Ю.Г.Одегов, Г.Г. Руденко, П.В. Солодуха и др.²⁴

Такие проблемы, как функционирование и развитие рынка труда, его трансформация в условиях цифровизации экономики в Узбекистане глубоко изучены и изучаются учеными республики. Данные проблемы исследованы Р.А. Убайдуллаевой, К.Х. Абдурахмановым, Б.Х. Умурзаковым, З.Я. Худойбердиевым, Б.А. Исламовым, Д.Н. Рахимовой, Н.Х. Рахимовой, Н.К. Зокировой, Р.Р. Хасановым, Н.У. Арабовым, Г.К. Абдурахмоновой, Б.Ш. Махкамовым, Х.Х. Мамадалиевой²⁵ и другими учеными.

Исследование о природе и причинах богатства народов [Электронный ресурс] / А. Смит. – 1776. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf, Sen A.Idea of Justice.Cambridge. MA: Harvard University Press. 2009. Schultz T.W. Investing in People: The Economics of Population Quality. Berkeley, Calif.: University of California Press, 1981. p. 149-166. Becker G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: Columbia Univ. Press, 1964. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или История будущего / Т. Сакайя // Новая индустриальная волна на Западе: Антология /под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. – С. 337-371, Bell D. The Coming of Post-Industrial Society : A Venture in Social Forecasting / D. Bell. – Basic Books, New York, 1973. – P. 36., Leipold H. Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme im Vergleich / H. Leipold. – Gustav Fischer Verlag, Stuttgart, 1988. – P. 120., Schumpeter J. A. Creative Destruction. From Capitalism, Socialism and Democracy. – New York : Harper, 1975, Tapscott D. The Digital Economy : Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence / D.Tapscott. –Paperback, 1994. – 368 p., Tsyganov S. Digital Economy: a new paradigm of global information society / S. Tsyganov, V. Apalkova. – Economic review, volume 45, 3/2016. – 16 p., Rose M. A. The Post-Modern and the Post-Industrial : A Critical Analysis / M. A. Rose. – Cambridge University Press, Cambridge, 1991. – P. 170., Porat M. The Information Economy / M. Porat. – Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office, 1977., Brynjolfsson E. Beyond Computation : Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance / E. Brynjolfsson, L. M. Hitt // Journal of Economic Perspectives. – Volume 14, Number 4. – Fall 2000. – P. 23–48., Gordon R. Does the «New Economy» Measure up to the Great Inventions of the Past?. – Mode of access: <https://econpapers.repec.org/paper/nbrnberwo/7833.htm>, Кристофер Антониу Писсаридес. Равновесие теории безработицы. Второе издание. The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England, 2000. –288 с. , Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. –М.: МГУ, 1996. –800 с.;

²⁴ Абдурахманов К.Х., Бабынина Л.С., Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами организации. – Ташкент: Фан, 2020. –252 с.; Гневашева В.А. Эволюционно-институциональный подход при формировании модели регулирования рынка труда // Вестник Международной академии наук. Русская секция. – 2013. - №1. – с.55-60, Михнева С.Г. Системно-эволюционный подход к исследованию рынка труда: дисс... д-ра экономических наук: 08.00.01, Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: Юрайт, 2015, Солодуха П.В. Влияние институтов на формирование эффективной системы занятости // Бизнес в законе. – 2012. -№3. – с. 170-173, Ковалевич И.А. Человеческий капитал системы образования: учебник. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018. 216 с. Гарафиев И.З. Социальный заказ на инновационный человеческий капитал: монография. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. - С. 208.

²⁵ Abdurakhmanov K.Kh. Labour Economics. Theory and practice. –London: United Kingdom, 2020. –615 p., Абдурахманов К.Х. Экономика труда: теория и практика. Учебник: – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», - С. 661. 2019., Абдурахмонов К.Х., Зокирова Н.Қ. Мехнат иқтисодиёти ва социологияси. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2013. –536 б.; Абдурахмонова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. –Тошкент: Иқтисодиёт, 2014. –216 б., Abdurakhmanov K.H. Zokirova N.K., Islamov B., Hiwatari M. (2016) Systemic transformation and sustainable human development: the Case of Uzbekistan. Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016, p. 230. Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальные аспекты. – Т.Фан, 2008., Махкамов Б.Ш. Управление человеческим капиталом и лидерство. Учебное пособие. Фан ва технология, Т.: 2019. 138 бет. Рахимова Н.Х. Формирование и использование трудового потенциала женщин Узбекистана в условиях перехода к рыночным отношениям (на примере

Недостаточное проведение исследований, связанные с трансформацией рынка труда в условиях цифровой экономики и их функциональной взаимосвязи, особенностью и тенденциями развития, а также совершенствованием методологических основ трансформации комплексной оценки, с точки зрения современных событий требует проведения глубоких научно-методологических исследований по данной теме.

Связь диссертационного исследования с планом научно-исследовательских работ высшего учебного заведения, в котором выполнена диссертация. Исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ научной школы при Ташкентском государственном экономическом университете в рамках проекта № Ф-1-103 «Развитие человеческого потенциала в условиях модернизации и диверсификации экономики Узбекистана» (2012-2016).

Целью исследования является развитие теоретических и методологических основ трансформации рынка труда, а также разработка научно-практических рекомендаций по его совершенствованию в условиях цифровой экономики.

Задачи исследования заключаются в следующем:

изучить теоретические основы цифровизации экономики в социально-экономическом развитии;

исследовать методологические аспекты цифровой трансформации, его эффекты и риски в экономике;

исследовать особенности цифровой экономики в условиях глобализации рынка труда в современных условиях;

изучить теоретические основы исследования рынка труда в цифровой экономике и перспективы его трансформации;

систематизировать зарубежный опыт стимулирования рынка труда в условиях цифровой трансформации;

методологические основы трансформации форм занятости в условиях цифровизации экономики;

провести сравнительный анализ новых форм занятости в условиях пандемии;

разработать методологические подходы к трансформации новых форм занятости в условиях цифровизации экономики;

разработка методических подходов к измерению человеческого капитала;

Республики Узбекистан): автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.10.- Ташкент, 1994. - 21 с. Мамадалиева Х.Х. Ахолини сифат жихатдан ривожланишида оиланинг роли. Монография. – Т.: Global Books, 2017. –124 б. Умурзаков Б.Х. Теоретические и практические аспекты развития сферы малого бизнеса и частного предпринимательства в Республике Узбекистан. Монография. – Т.: «Iqtisodiyot». 2011. Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув қўлланма. – Т.: «ILM-ZIYO» 2016. Раҳимова Д.Н., Абулкосимов Х.П. ва бошқалар. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2009. – 260 б.; Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития//Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Ташкент: Фан, 2009. – 296 б.; Хасанов Р.Р. Ижтимоий-иқтисодий тараққиётда хонадоннинг ўрни. «Иқтисод ва молия журнали», 2015 йил, №10 сон.

исследование роли международной организации труда в системе управления человеческими ресурсами;

разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию методической базы трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики.

Объектом исследования является трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики Республики Узбекистан с учетом требований МОТ.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, включающие процессы цифровой трансформации рынка труда в условиях цифровизации экономики.

Методы исследования. В диссертации использованы такие методы научного познания, как системный анализ, распределение по группам, индукция и дедукция, научная абстракция, анализ и синтез, комплексная оценка, логический и сравнительный анализ, статистическое и эконометрическое моделирование, прогнозирование, экспертная оценка и иерархический анализ и другие.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обоснована причинно-следственная связь широкого распространения цифровых технологий и процессов трансформации на рынке труда и сформулирован авторский подход к определению понятия «цифровая трансформация» рынка труда, под которым предложено понимать процесс коренного преобразования концепции и формата функционирования социально-экономических систем всех уровней;

усовершенствовано понятие «цифровые навыки» на рынке труда, которое понимается как совокупность навыков использования цифровых устройств, коммуникационных приложений и сетей для поиска и управления информацией, создания и распространения цифрового контента, взаимодействия и сотрудничества, а также для решения проблем в контексте эффективной и креативной самореализации, обучения, работы и социальной активности в целом на рынке труда;

предложен сценарий трансформации рынка труда в условиях цифровизации экономики, который является оптимистическим, опираясь на то, что рынок труда в цифровой экономике испытывает потребность в людях творческих, способных мыслить креативно;

предложена модель управления трансформацией рынка труда и применение интегрированной социально-экономической кластерной структуры, а также механизма привязки микрокластеров к макрокластерным структурам для трудоспособного населения, обеспечивающего себя работой на основе самозанятости;

в Республике Узбекистан разработан и предложен порядок регистрации трудовых договоров, заключаемые между работниками и работодателями для формирования и ведения электронных трудовых книжек в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда».

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

обобщены научно-практические подходы к определению методологии трансформации рынка труда, в целях инновационного развития экономики и создания модели управления рынком труда, используемых в практике обеспечения занятости и регулирования трудовой миграции, в том числе такие, как «рабочее место», «рынок труда», «трудовая миграция», «государственный заказ на создание рабочих мест»;

разработан механизм трансформации рынка труда, учитывающий закономерности функционирования неформального рынка труда, рынков разового и временного обеспечения работой в условиях развития цифровой экономики;

обоснованы предложения о расширении перечня услуг, оказываемых органами по труду безработным и незанятым лицам, пересмотреть и упростить порядок и условия признания человека безработным, социальные гарантии и компенсации при утере рабочего места, детально изложить порядок учета и регистрации незанятых лиц, активно ищущих работу и признаваемых в качестве безработных, условия назначения и выплаты пособий по безработице;

разработаны рекомендации по внедрению новых, эффективных и перспективных направлений занятости молодежи и женщин, единая национальная система труда, включающая электронный учет трудового стажа, трудовых книжек;

разработаны ряд предложений по усовершенствованию Закона «О занятости населения» и нового «Трудового кодекса» Республики Узбекистан, учитывающие механизмы финансовых инструментов реализации государственной политики в сфере занятости, включая Фонд общественных работ, Фонд поддержки и защиты прав и интересов граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом.

Достоверность результатов исследования. Достоверность результатов исследования определяется целесообразностью использованных подходов и методов, а также тем, что данные получены из официальных источников, в частности, были использованы статистические данные Государственного Комитета Республики Узбекистан по статистике, Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Министерства экономического развития и сокращения бедности республики, а соответствующие выводы и предложения внедрены в практику соответствующих структур на макро-, микро- и мезоуровне.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследований заключается в возможности использования методологических и методических предложений и рекомендаций в трансформации рынка труда, повышении эффективности деятельности государственных служб занятости, обеспечении занятости населения и совершенствования аппарата государственно-частного партнерства.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности использования сформулированных выводов, разработанных

предложений и практических рекомендаций при повышении квалификации специалистов, работающих в региональных управлениях и отделах Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, в разработке целевых государственных программ Правительства, посвящённых функционированию и развитию рынка труда, в качестве научного источника в высших учебных заведениях при совершенствовании учебных программ и преподавании таких предметов, как «Экономика труда», «Экономическая теория», «Экономика и социология труда», «Макроэкономика», «Рынок труда», «Кадровый менеджмент», «Управление трудовых ресурсов», «Цифровая экономика».

Внедрение результатов исследования. На основе разработанных научных и практических предложений по совершенствованию методологических основ трансформации рынка труда в Республике Узбекистан в условиях цифровой экономики:

предложения по теоретическому сценарию трансформации рынка труда в условиях цифровизации экономики, считающейся оптимистической, опираясь на потребность рынка труда в творческих, креативно мыслящих людей в цифровой экономике методологического Межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» (ЕНСТ), (Справка №01/00-04/07-6228 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 16.07.2020). В результате, это позволило получать полную информацию о трудоустроенности граждан, сведения о работодателях, об оформленных трудовых договорах, о структуре рынка труда, доли реальной и потенциальной емкости рынка труда, доли формального и неформального рынка занятости, персонализированную информацию о трудовой миграции, лицах с ограниченными возможностями, изъявивших желание работать, имеющиеся вакансии в частном и государственном секторе;

предложение по внедрению разработанной научно-практической и организационной сущности понятия «цифровая трансформация» рынка труда, представляющий собой процесс коренного преобразования концепции и формата функционирования социально-экономических систем всех уровней, использовано при создании методологии Межведомственного аппаратнопрограммного комплекса «Единая национальная система труда» (Справка №01/00-04/07-6228 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 16.07.2020). Внедрение результатов исследования по данному подходу применили к разработке Структуры ЕНСТ, которая включает следующее: система «Электронная книжка трудовых договоров»; национальная электронная база вакансий; реестр и персональный кабинет частных агентств занятости; общенациональная база соискателей трудоустройства за рубежом; система автоматизации работы сотрудников Центров занятости; база данных трудоустройства выпускников школ, лицеев, колледжей и ВУЗов; модуль анализа и отчетов данных по рынку труда; модуль формирования долгосрочных прогнозов по рынку труда.

предложена оригинальная структура «цифровых навыков», под которым понимается совокупность навыков использования цифровых устройств на рынке труда, коммуникационных приложений и сетей для исследования и управления информацией, создания и распространения цифрового контента, взаимодействия и сотрудничества, обучения, при эффективных и положительных условиях решение социальной деятельности на рынке труда, которая использована при создании Межведомственного аппаратно – программного комплекса (Справка №01/00-04/07-6228 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 16.07.2020). Внедрение предложения позволило решить проблемы в контексте эффективной и креативной самореализации, обучения, работы и социальной активности в целом.

при разработке методологии МАПК «ЕНСТ» были использованы модель управления трансформацией рынка труда, социально-экономическая структура, объединяющая микрокластеры, а также механизм микрокластеров и макрокластеров для трудоспособного населения, обеспечивающего себя работой на основе самозанятости, а также предложение по оценке достойной занятости в Узбекистане для одиннадцати групп. (Справка №01/00-04/07-6228 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 16.07.2020). Внедрение системы МАПК «ЕНСТ» позволило:

- создать централизованную базу данных электронных трудовых договоров и книжек;
- сократить выдачу бумажных трудовых книжек на 100% путем использования электронных трудовых книжек;
- сократить отчетность в бумажной форме в сфере труда более, чем на 80%;
- сформировать актуальную базу данных по работе с вакансиями, в том числе в частном секторе;
- повысить доступность государственных услуг в сфере труда более, чем на 90%;
- повысить занятость населения не менее, чем на 10%;
- обеспечить трудоустройства выпускников образовательных учреждений в соответствии с полученной ими специальностью не менее, чем на 10%;
- обеспечить контроль над выплатами пособий и материальной помощи малообеспеченным семьям более, чем на 10%;
- обеспечить контроль над индивидуальными программами по выводу семей из малообеспеченности более, чем на 20%;
- использовать статистическую и аналитическую информацию при планировании деятельности министерства и других государственных органов за счет ускорения процессов сбора и аналитики статистических данных в 2 раза.

В результате разработан действенный механизм заключения трудовых договоров в электронном виде; сформирована информационная платформа формирования прогнозов рынка труда, есть возможность проводить систему

оценки деятельности (KPI) Центров содействия занятости населения, расширить возможности интерактивных услуг органов по труду.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования обсуждены на 8 научно-практических конференциях, из них 7 международных и одна республиканская.

Опубликованность результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 20 научных работ, из них 2 научные монографии, 10 статей рекомендуемых для издания основных научных результатов докторской диссертации Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан, в том числе 7 в республиканских и 3 в зарубежных журналах.

Структура и объём диссертации. Структура диссертации состоит из введения, 4 глав, заключения и списка использованной литературы. Объём диссертации состоит из 204 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении диссертации обоснована актуальность и востребованность темы научного исследования, дана характеристика цели и задачам, объекту и предмету, показано соответствие приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, изложены научная новизна и практические результаты, раскрыты научная и практическая значимость результатов исследования, приведены сведения об апробации результатов исследования, опубликованных научных работах и структуре диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретические основы исследования рынка труда в условиях цифровизации экономики»** исследованы теоретические концепции о содержании и сущности рынка труда, перспективы трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики, проанализирован зарубежный опыт трансформации рынка труда в условиях цифровой экономики. В процессе исследования обобщены различные научно-теоретические и научно-практические подходы к трансформации рынка труда и его объекту и разработан самостоятельный авторский подход.

Формирующаяся цифровая экономика ставит перед наукой и практикой задачу осмысления происходящих процессов и выявления закономерностей их развития. Не исключение в этом плане и рынок труда. Рынок труда - многогранное экономическое явление, поэтому каждое из множества определений, конечно, отражает его ту или иную сторону и имеет право на существование.

По нашему мнению, **«цифровая трансформация» в экономике является одним из важнейших экономических драйверов, совокупностью социально-экономических систем, улучшающих понятие человеческого капитала в результате повышения конкурентоспособности на рынке труда и развития человеческих ресурсов с использованием цифровых технологий.**

Многие ученые раскрывают сущность рынка труда с его социально-экономической стороны. Существует и территориально-пространственное представление рынка труда. Так, В. Павленков считает, что «в самом простом понимании рынок - это место, где люди покупают и продают товары, место, где идет торговля товарами, их купля-продажа. В таком понимании рынок труда есть место, где идет купля-продажа труда».

Таким образом, сущность рынка труда, в основном, раскрывается с двух подходов:

- во-первых, рынок труда исследуется с его социально-экономической стороны;
- во-вторых, существует и территориально-пространственный подход к исследованию рынка труда.

Существующие методы исследования рынка труда неоднозначны: (Рис.1.)

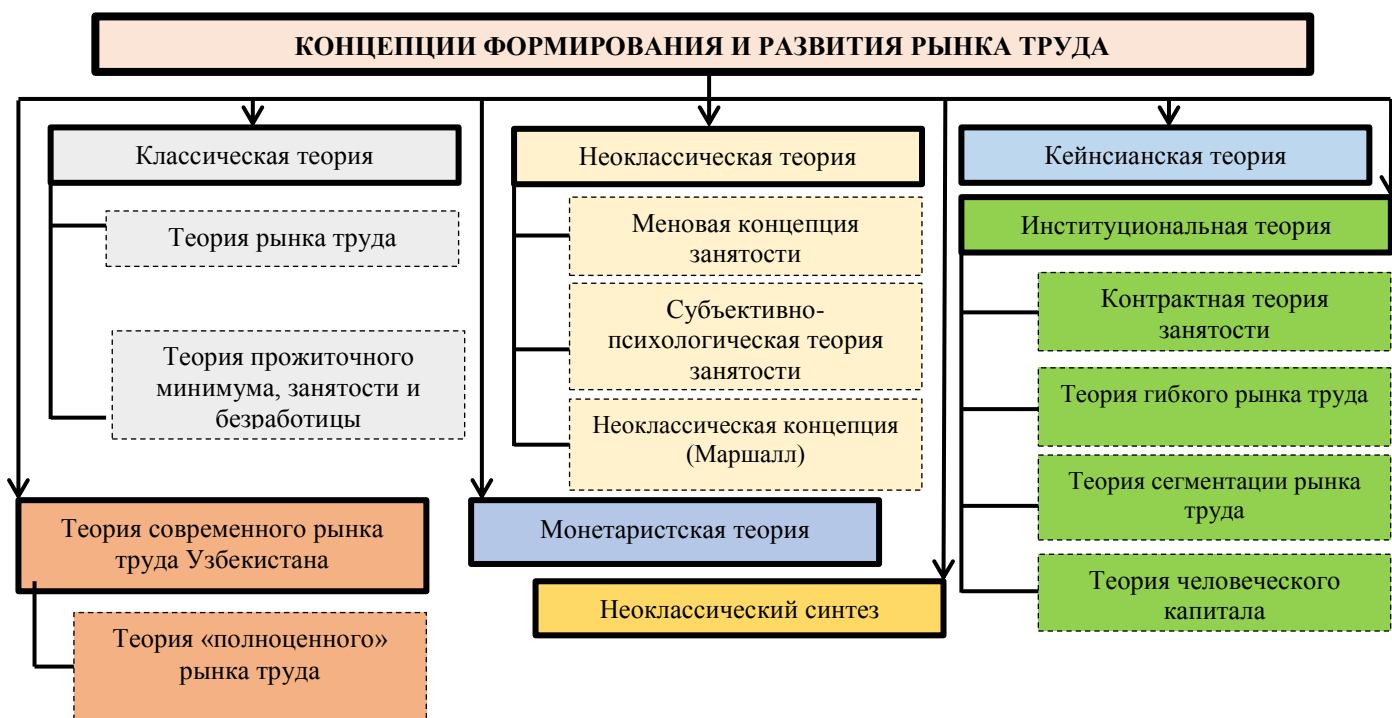


Рис. 1. Концептуальные основы формирования рынка труда²⁶

Исследователи в равной степени рассматривают понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы», объясняя, в частности, использование такой терминологии, как произвольную подмену понятий. Смысл и этимология слов могут быть нарушены при переводе на другой язык, заявляет в своем труде С.Г.Кузнецов. Рассматривая этимологию слова «labor market», он приходит к выводу, что, несмотря на то, что данное словосочетание в переводе означает «рынок труда», «labor» еще можно перевести как «работа», «рабочая сила».

На основании проведенного исследования можно сделать следующие

²⁶ Составлено автором на основе исследования.

ВЫВОДЫ:

рынок труда - это система общественных (социальных, экономических и юридических) отношений, складывающиеся между государством, работодателями и трудящимися по поводу купли-продажи трудовых услуг (включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства), функционирующая в соответствии с основными экономическими законами (спроса и предложения, стоимости и конкуренции), соединяющая вещественные и человеческие факторы производства, поддерживающая их сбалансированность в условиях многообразия форм собственности на средства производства и преимущественного права граждан на распоряжение своей рабочей силой и способностями.

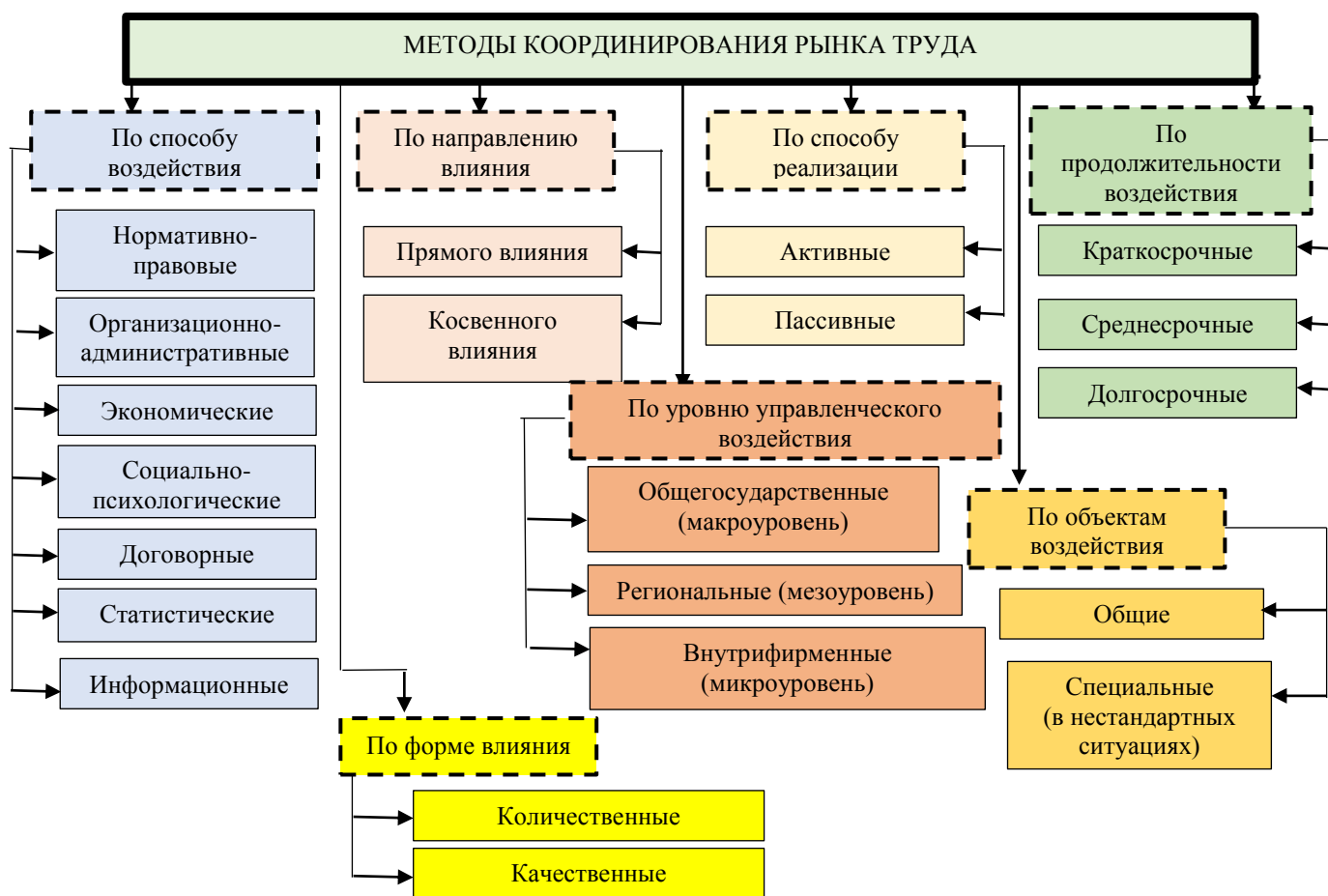


Рис. 2. Дифференциация основных методов рынка труда²⁷

Обобщая научные труды зарубежных ученых и ученых Узбекистана²⁸ и учитывая особую специфику регулирования рынка труда, в исследовании

²⁷ Составлено автором на основе исследования

²⁸ Г.П.Горбачева. Государственный механизм регулирования рынка труда [Электронный ресурс] / Г.П. Горбачева // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – Режим доступа: www.sibac.info, Н.А. Иванова, Безработица в России и меры по снижению напряженности на рынке труда / Н.А. Иванова, И.К. Бурмистрова // Экономические науки. – 2015. № 126. – С. 12-19., Bořtas G.J. Labor economics. Sixth Edition. Published by McGraw-Hill. New York. 2017. 566 p., Экономика и социология труда: Учебник. / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.; ИНФРА-М. 2015. 583 с., Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. Дарслик. Т.: «ФАН». 2019. 592 б.

предложена дифференциация основных методов регулирования на основе следующих критериев (Рис. 2.)

Таким образом, занятость в цифровой сфере дает индивиду многочисленные преимущества.

Согласно классификации, принятой в Канаде, цифровые навыки охватывают несколько категорий:²⁹

1. Основополагающие навыки, включающие базовую грамотность, письмо, использование документов и счета, без которых могут быть успешно выполнены только низкоквалифицированные работы. Прежде чем приступить к работе с цифровыми технологиями необходимо владеть набором этих навыков.

2. Трансверсальные навыки, которые включают в себя в основном передаваемые и гибкие навыки, такие как работа в команде, непрерывное обучение, решение проблем и развитие отношений. Без этих «гибких» навыков технический потенциал сотрудника не может быть до конца реализован.

3. Цифровые технические навыки касаются использования компьютера и программного обеспечения, применения мер сетевой безопасности и других. Эти навыки имеют решающее значение для эффективного функционирования современных рабочих мест, на которых используются цифровые технологии.

4. Навыки цифровой обработки информации - когнитивные навыки высокого уровня в отношении обработки информации, например, поиск, синтез, оценка, применение, создание и передача информации. Здесь речь идет в том числе о способностях, необходимых для получения специальных квалификаций и профессий в сфере ИКТ.

Для того чтобы адаптация рынка труда к изменениям прошла как можно более безболезненно, важно заблаговременно выработать действенные ответы на вызовы цифровой эпохи. Потребуется значительные инвестиции и совместные усилия правительства, учебных заведений и крупнейших работодателей. Нужно не только переобучить высвобождаемый персонал, но и обеспечить соответствие инфраструктуры, программ, методов обучения и переподготовки персонала новым потребностям.

Во второй главе диссертации «**Теоретико-методологические подходы к исследованию цифровой экономики**» определены понятие, основные черты и место цифровой экономики в социально-экономическом развитии, методологические аспекты цифровой трансформации рынка труда, выявлены эффекты и риски использования цифровых технологий в экономике, изучена цифровая экономика как новый этап глобализации рынка труда.

Считается, что термин «цифровая экономика» описал американский ученый Николас Негропonte в книге «Быть цифровым» (оригинальное название книги на английском языке – Being Digital). В данной книге Негропonte дал

²⁹ Asliturk, E. Skills In The Digital Economy: Where Canada Stands And The Way Forward. March, 2016 / E. Asliturk, A. Cameron, S. Faisal // The Information and Communications Technology Council, Ottawa, Canada. – Mode of Access: <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05/Skills-in-the-Digital-Economy-Where-Canada-Stands-and-the-Way-Forward-.pdf>.

прогноз формирования цифровой экономики и слияния информационного, интерактивного и мира развлечений в единую цифровую сеть, а также описал и дал прогнозы процессу генезиса цифровой экономики с последующей цифровизацией жизни человека и хозяйственной деятельности.³⁰

Наибольшие риски последствий цифровой экономики связаны с социальной сферой, точнее с занятостью. Социальный риск заключается в том, что развитие цифровой экономики неизбежно приведет к значительным изменениям на рынке труда, который носит сложный характер и будет происходить постепенно по мере того, как традиционные сектора экономики все больше вовлекаются в цифровую экономику.³¹

Благодаря цифровым технологиям и происходящему переходу к новому технологическому укладу, Узбекистан имеет уникальный шанс добиться конкурентоспособности на международном уровне, решить многие внутренние проблемы, повысить качество жизни граждан. В последние три года экономика Республики Узбекистан практически полностью модернизирована за очень короткий срок, вследствие этого появился «Новый Узбекистан». Для управления рисками, который предъявляет цифровизация, следует подходить к её изучению в рамках научной деятельности, проводить предиктивный анализ, планировать мероприятия по их минимизации и устранению. Необходимо пристальное внимание ученых из различных областей науки к тем изменениям в обществе, которые сопровождают развитие цифровых технологий. Поэтому в ВУЗах Узбекистана появились новые «Школы академиков», где изучаются и разрабатываются программы цифровизации экономики, её влияние на сферы деятельности экономики Узбекистана.

Среди ученых ведутся активные дискуссии о влиянии цифровых технологий на все области рынка труда: структуру рабочей силы, организацию труда, отношения между работодателем и работником. Исследования трансформации рынка труда и его отдельных составляющих под влиянием цифровых технологий проводились зарубежными учеными, что создает прочную основу для развития концепции цифрового рынка труда.

Главная отличительная черта цифрового рынка является место встречи продавцов и покупателей информационных услуг в сети. Взаимодействие субъектов цифрового рынка труда осуществляется через различные онлайн-площадки, являющиеся местом встречи работников и работодателей, а также местом согласования оплаты оказанных услуг. Основанием для определения заработной платы является уровень сложности работы, а также специфика оказываемых трудовых услуг.

Вышесказанное позволяет определить цифровой рынок труда как специфический сегмент мирового рынка труда, где спрос и предложение цифровых трудовых услуг формируются удаленно, а взаимодействие субъектов

³⁰ Nicholas Negroponte «Being Digital». published by Hodder and Stoughton. Great Britain. 1995

³¹ Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017 // International Labour Organization [Electronic Resource]. – Mode of Access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf

рынка труда, используют только информационные и компьютерные технологии.

Как и традиционные функции цифрового рынка труда, его основными компонентами являются социальные, экономические и стимулирующие функции, которые предоставляет потенциальным сотрудникам равные возможности для получения нормального дохода и повышения своего благосостояния, независимо от места проживания. Новый уровень возможностей обеспечивает открытый цифровой доступ ко всем предложениям о работе от работодателей. Это позволяет высококвалифицированным работникам получать высокооплачиваемую работу.

Таблица 1

Сравнительная характеристика сегментов рынков труда³²

Характеристика параметров	Традиционный рынок труда	Цифровой рынок труда
Место встречи продавцов и покупателей	Различные объекты инфраструктуры рынка труда	Информационные платформы, расположенные в интернете
Организация процесса труда	Долгосрочные и временные трудовые соглашения	Краткосрочные трудовые соглашения
Технология выполнения работы	Выполняется с использованием или без использования ИКТ.	Выполнение, координирование и передача готового продукта с помощью ИКТ работодателю
Оплата труда	Ежемесячная плата, соответствующая форме и системе оплаты труда	Разовая или разбитая на определённые части объем работ с использованием электронных денег

В таблице 1 представлена сравнительная характеристика цифрового и традиционного сегментов рынка труда.

Цифровой рынок труда характеризуется рядом особенностей: доступность цифровой занятости, глобализация, высокий уровень гибкости и конкуренции, значительный динамизм в рабочей силе и на рабочем месте.

В этом сегменте рынка труда сформировался уникальный вид удаленной занятости, то есть цифровая, которая осуществляется только с использованием информационных и компьютерных технологий, а результатом ее деятельности является цифровой продукт.

Теоретические правила цифрового рынка труда и их развитие открыты для научных дискуссий. Вопросы, связанные с оценкой состояния цифрового рынка труда и изучением тенденций развития, требуют дополнительных исследований. Научный и практический интерес представляет изучение перспектив цифровой занятости и выработка практических рекомендаций по регулированию цифровой занятости для решения проблем, связанных с безработицей среди молодежи.

В третьей главе диссертации «**Методика анализа развития рынка труда и проблем занятости**» проведена оценка развития рынка труда и занятости

³² Составлено автором на основе исследования литературных источников.

населения в Узбекистане, использована методика индикаторной оценки развития рынка труда и занятости населения, а также проведена оценка влияния COVID-19 на доходы, рынок труда и доступ к социальной защите.

За последние годы сложилась современная модель рынка труда Узбекистана, которая заметно отличается от модели, характерной для большинства развитых стран. Ее ключевая особенность состоит в том, что приспособление к колебаниям экономической конъюнктуры происходит, главным образом, за счет изменений в цене труда, а не за счет изменений в занятости и уровне безработицы.

В Республике Узбекистан наблюдается сокращение численности лиц, не входящих в состав трудовых ресурсов, за анализируемый период (2010-2019 гг.) на 100,7 тыс. человек или 52,4%, что непосредственно связано с сокращением общей численности населения пенсионного возраста.

Вследствие этого, уровень участия населения в рабочей силе изменился по причине влияния структурных преобразований в экономике Узбекистана. В период с 2010-2015 гг. наблюдался рост данного индикатора в среднем до 78,0%, а затем происходит снижения, начиная с 2016 г. по настоящее время.

С учетом данных, представленных на графике, следует, что, начиная с 2010 года, в связи с экономическим оживлением в Узбекистане уровень участия в трудовых ресурсах женщин вплоть до 2015 года находился на высоком уровне (в среднем увеличилось на 1,3%), самое высокое значение наблюдалось в 2015 году (78,2%). Однако, начиная с 2016 года, наблюдается снижения индикатора на 1,2 процентного пункта.

Анализ результатов исследования показывает, что уровень безработицы за последний 10 лет повысился с 2010 года по 2019 год на 1,7 процентных пункта и составил 9,0% к экономически активному населению (Рис.3.).

Количество населения, нуждающегося в трудоустройстве составляло 1,4 млн. человек, а к концу 2020 года увеличилось до 1,9 млн. чел. Больше всего проблем с трудоустройством в 2020 году испытывают жители Самаркандской и Сурхандарьинской области, где безработный почти каждый десятый (9,8%). Немного лучше ситуация в Джизакской, Кашкадарьинской и Ферганской областях - 9,7%. Минимальный показатель безработицы в столице - 7,8%.

В заключении необходимо отметить, что в решении проблем занятости, на наш взгляд, необходимо реализовать нижеследующие предложения:

1. Важная роль в решении проблемы трудоустройства молодых специалистов принадлежит государству, так как необходимо определение прогнозных параметров занятости с позиции макроэкономики, которое в состоянии провести только государственные органы.

2. Реализация экономической потребности в молодежи в условиях рыночной экономики происходит через спрос на образовательный сектор со стороны экономики в форме государственного заказа, а со стороны работодателей – в форме различных договоров с самими ВУЗами и дальнейшего трудоустройства выпускников на предприятиях.

3. Для того, чтобы разрешить дисбаланс между спросом и

предложением на рынке образовательных услуг, необходимо знать, какие специалисты и в каком количестве нужны для развития экономики сегодня и в перспективе, какими трудовыми навыками и умениями они должны обладать, чтобы быть конкурентоспособными на современном рынке труда.

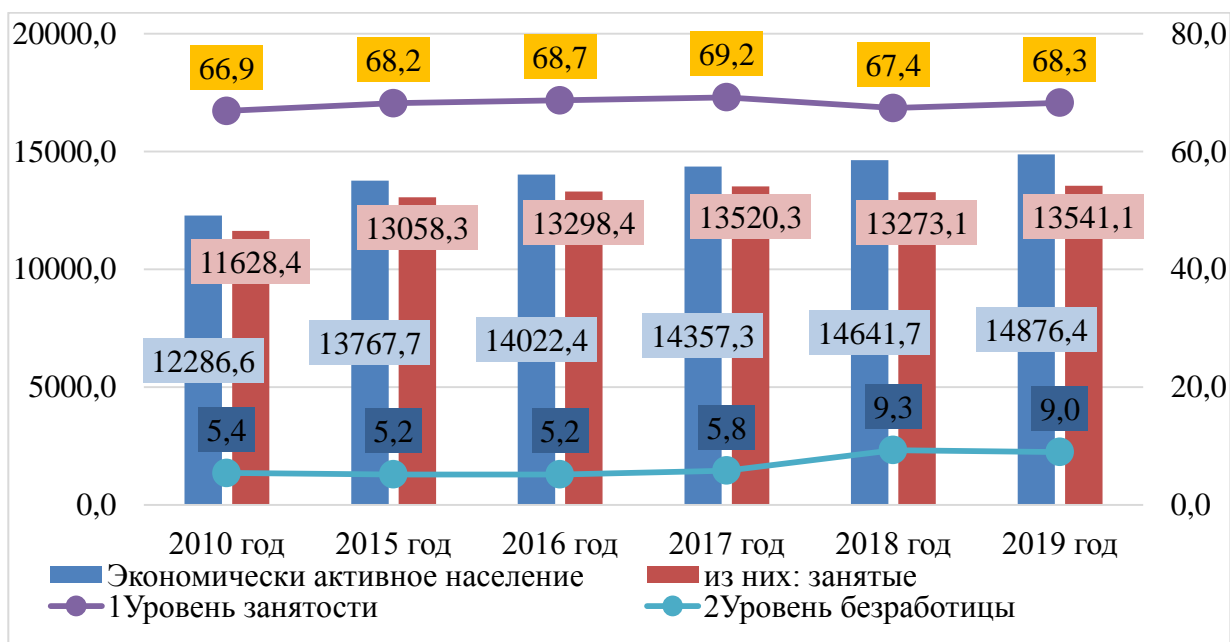


Рис. 3. Динамика уровня занятости и безработных³³

4. Следующим из способов решения рассматриваемой проблемы, как было обозначено выше, является обучение молодых людей специальностям по заказу предприятий; укрепление связей между профессиональными колледжами, местными предприятиями и организациями при подготовке высококвалифицированных кадров.

5. Для повышения занятости молодежи необходимо использовать также различные экономические методы. К ним можно отнести, например, налоговые льготы, которые предоставляются предприятиям по трудоустройству и найму на работу молодых специалистов, их дальнейшему профессиональному обучению, повышению квалификации и переподготовки. Кроме того, рекомендуется вовлекать молодежь как можно раньше в процесс приобретения трудовых навыков и в реальную трудовую деятельность.

6. Успешность трудовой адаптации на новом рабочем месте зависит от личностных, деловых качеств и мобильности самого человека, от уровня его профессиональных навыков, полученных в процессе обучения в ВУЗе, и от способности представить их работодателю, от готовности начинать трудовую карьеру в предлагаемых работодателем трудовых условиях.

Для осуществления диагностики развития рынка труда Республики Узбекистан была применена методика индикаторной оценки, в основе

³³ Составлено автором по данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике
 Обозначения: 1. Отношение численности занятого населения к численности населения в трудоспособном возрасте. 2. По данным Министерства занятости и трудовых отношений.

которой заложен метод социально-экономического районирования, согласно которому рассматриваемая территория подразделяется по вилоятам республики

Данное подразделение основано на процессе распределения индикаторов на «индикаторы-стимуляторы», содействующие развитию рынка труда, и «индикаторы-дестимуляторы», создающие ограничения для его развития, расчет которых осуществляется по следующим формулам

– «индикаторы-стимуляторы»:

$$Z_i = \frac{X_i - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}, \quad (1.)$$

где Z_i – нормализованное значение i -индикатора;

X_i – фактическое значение i -индикатора;

X_{min} – минимальное значение i -индикатора;

X_{max} – максимальное значение i -индикатора.

– «индикаторы-дестимуляторы»:

$$Z_i = \frac{X_{max} - X_i}{X_{max} - X_{min}} \quad (2.)$$

Расчет среднего значения $I_{зм}$ по выделенным регионам осуществлялся по формуле:

$$I_{зм} = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m Z_i \quad (3.)$$

где $I_{зм}$ – среднее значение регионального индекса занятости населения;

m – количество индикаторов, входящих в индекс занятости молодежи;

Z_i – нормализованное значение i -индикатора.

Анализ расчета среднего значения анализируемого индикатора за рассматриваемый период (2010-2019гг.) позволил сделать вывод о том, что по уровню участия населения в рабочей силе г. Ташкент занимает лидирующие позиции (регион-лидер) – 51,5, наивысшие показатели среди вилоятов занимает Бухарский вилоят (лидирующий вилоят) – 47,9. К вилоятам - аутсайдеру относится Джизакский вилоят – 39,5, наихудший показатель.

Результаты проведенного исследования показали, что уровень безработицы среди населения по вилоятам в 2019 году составил в среднем 9,2%. Количество лиц, нуждающихся в трудоустройстве, составило 1944,0 тысяч человек. (Рис.4)

Самый высокий показатель безработицы 9,3% в анализируемой ситуации наблюдается в Кашкадарьинской, Самаркандской, Сурхандарьинской, Сырдарьинской и Ферганской вилоятах. По результатам исследований, число граждан, выехавших для осуществления трудовой деятельности за границу в 2020 году составило 2040 тысяч человек, что ниже показателя за аналогичный период 2019 года.

Численность занятых в неофициальном секторе экономики (без учета трудовых мигрантов, работающих за рубежом) по сравнению с 2019 годом сократилась на 2,1%, или на 105,3 тысячи человек и составила 5114,6 тысяч человек. При этом, данное сокращение произошло за счет сокращения числа временно занятых на разовых и сезонных работах (на 108,4 тысячи), занятых

без оформления трудовых отношений на семейных предприятиях и у предпринимателей (на 87,4 тысячи), а также предпринимателей, работающих без регистрации и соответствующего разрешения (110,6 тысячи).

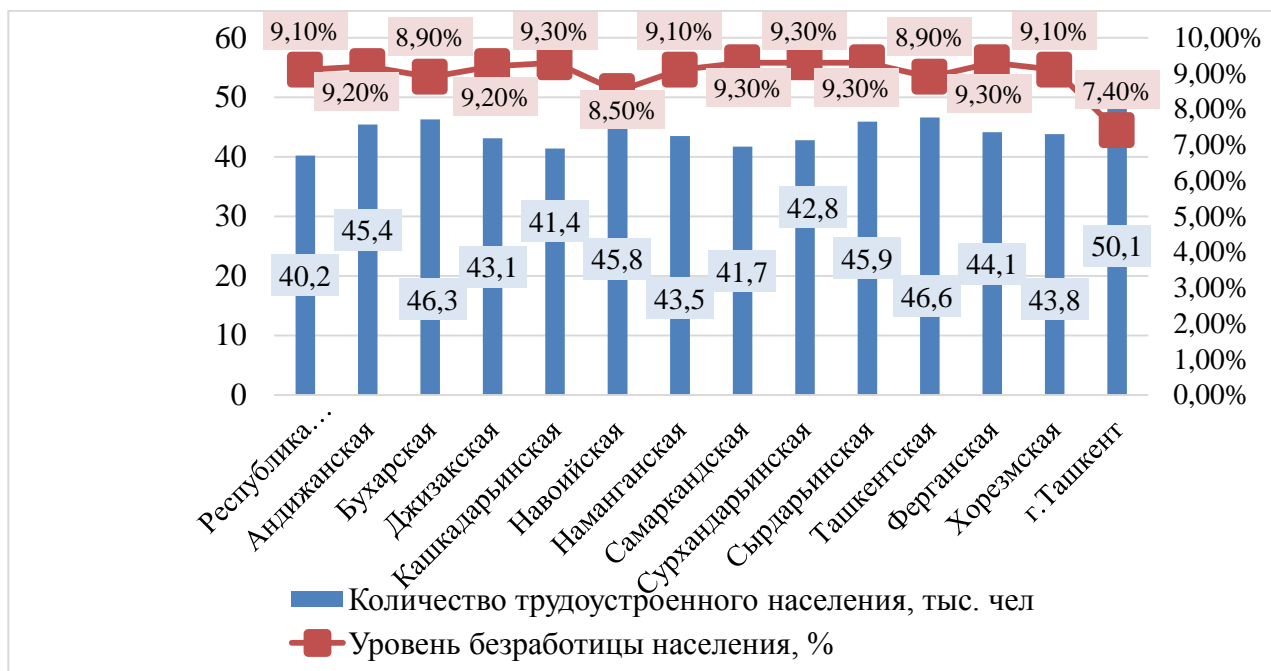


Рис. 4. Уровень безработицы и количество трудоустроенного населения по вилоятам в 2019г.³⁴

Представленную типологию (группировку) рекомендовано учитывать при разработке программ развития рынка труда и содействия занятости Республики Узбекистан с целью эффективной реализации комплекса ключевых мероприятий посредством обоснования адресных рекомендаций.

В связи с пандемией COVID-19 страны всего мира, в том числе Республика Узбекистан, предпринимали беспрецедентный набор мер по сдерживанию распространения вируса и сокращению смертности. Социальное дистанцирование и всеобщий режим самоизоляции становилось частью повседневной жизни во многих странах, что серьезно отражается на рынках труда и возможностях людей иметь достойную зарплату. Правительства всех стран, в том числе и Узбекистана, разработали планы по стабилизации экономики и поддержке доходов населения, проводились основные обследования домохозяйств, необходимые для мониторинга трансформации рынков труда.

Неформальный сектор оказался более устойчив к шокам по сравнению с малым и микробизнесом, говорится в материалах доклада. После введения карантинных ограничений работы лишились в среднем 21,8% самозанятых и 24,8% индивидуальных предпринимателей. В силу значительного масштаба неформального сектора высвобождение

³⁴ Рассчитано автором по данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.

персонала здесь может достичь до 1,1-1,5 миллиона человек, усиливая социальные риски. Трудовые мигранты и мардикоры являются наиболее уязвимыми категориями неформально занятых.

В конечном итоге предложения, выдвинутые в исследовании послужат восстановлению рынка труда в целом после самоизоляции, вызванной пандемией, и целям сокращения бедности в Республики Узбекистан, увеличению благополучия и сокращению бедности населения.

В четвертой главе диссертации «**Влияние рынка образования на трансформацию рынка труда**» изучены влияние уровня образования на качество трудовых ресурсов в трансформации рынка труда, усовершенствован организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов на рынке труда, разработана методика внедрения аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда».

Как известно, ключом развития экономики Республики Узбекистан является инновационная экономика. Особенность инновационной, основанной на знаниях, экономики в том, что она позволяет осуществить скачок и в сравнительно короткие исторические сроки создать эффективную и конкурентоспособную экономику. Это означает перейти из разряда «догоняющих» экономик в категорию экономик с опережающим развитием. И главным драйвером инноваций и динамичной инновационной экономики является человеческий капитал, качественно образованный, креативный, мотивированный на успех. Для этого республика должна иметь качественную систему образования и сильную научную школу.

Анализ изменения производительности труда в регионах на рынке труда Узбекистана показывает, что за 2010-2019 годы практически во всех регионах наблюдается рост производительности труда и её влияние на занятость населения. Наилучших достижений по данному показателю достиг г. Ташкент, где рост показателя составил 4,6 раза, по сравнению с 2000 годом. Самое низкое значение данного показателя приходится на Навоийскую, Кашкадарьинскую и Ферганскую области с ростом производительности труда за анализируемый период в 1,7 раза и 1,8 раза, соответственно. (Рис. 5).

Низкий уровень производительности труда в Навоийской, Кашкадарьинской и Ферганской областях обусловлен не только недостаточным развитием отраслей с высокой добавленной стоимостью, но и высокой долей инвестиций в добывающие отрасли, которые считаются весьма капиталоемкими. Сложившаяся ситуация, в свою очередь, объясняет низкие уровни инвестиций в современные технологии и низкий уровень квалификации занятых в этих регионах.

Как показывает анализ соотношения производительности труда Узбекистана и развитых стран мира, показатель республики составляет в среднем 4,6

долл. США, что почти в 20 раз ниже мирового уровня.

Из анализа качественных изменений влияния рынка образования на рынок труда Узбекистана можно сделать вывод, что низкий уровень роста производительности труда в Узбекистане является результатом избытка дешевой рабочей силы и низкой квалификации, занятых в реальном секторе, а также сложившегося высокого уровня износа основных производственных мощностей. Низкая квалификация и избыток дешевой рабочей силы преобладают при выборе более производительных инновационных технологий для формирования цифровой экономики, так как в краткосрочном периоде переход на инновационные технологии обходится дороже, чем продолжение использования дешевой рабочей силы, эти факторы сдерживают формирование инновационно и креативно мыслящих трудовых ресурсов с целью цифровизации экономики Узбекистана. При этом производительность труда и конкурентоспособность производства остаются низкими.

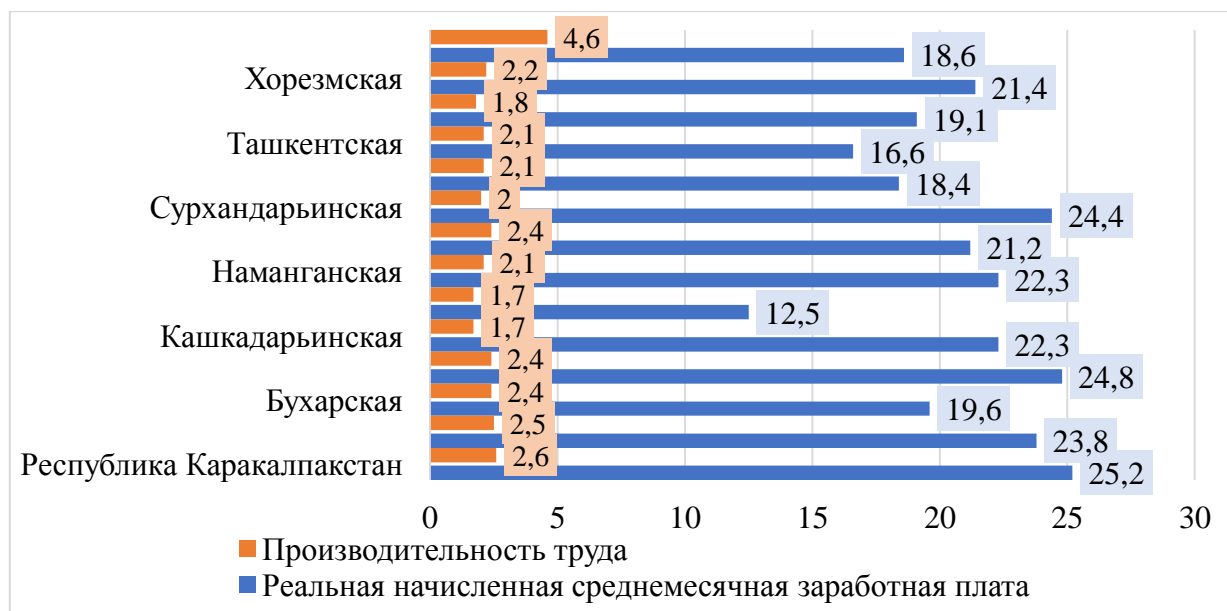


Рис. 5. Динамика производительности труда и среднемесячной заработной платы за 2010-2019гг.³⁵

В современных условиях развития рынка труда Узбекистана и её трансформации требуется внедрение Единой национальной системы труда, которая позволит: (Рис. 6.)

- осуществление электронной регистрации трудовых отношений между работодателями и работниками;
- формирование электронной базы данных о структуре (штатном расписании) работодателей, включая информацию об имеющихся и создаваемых рабочих местах, условиях работы, оплате труда;

³⁵ Рассчитано автором по данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.

- формирование и ведение данных о трудовой деятельности физических лиц в электронной трудовой книжке, основанных на сведениях об учете трудового стажа работников, информации о начисленной заработной плате и уплаченных налогах на доходы физических лиц в виде оплаты труда, взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета граждан;

- 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;

- ведение мониторинга результатов проводимых проверок трудовых отношений и охраны труда, программ трудоустройства, а также экспертизы аттестации рабочих мест;

Этапы	Действия	Субъекты	Сроки
1-й этап	Работодатель	Авторизация в МАПК «ЕНСТ» по адресу my.mehnat.uz путем прохождения идентификации посредством Единой информационной системы идентификации пользователей Республики Узбекистан.	В установленные законодательством сроки
2-й этап	Работодатель	Формирование персонального кабинета работодателя.	Автоматически после авторизации
3-й этап	Работодатель	Формирование структуры организации в МАПК «ЕНСТ» путем внесения информации о подразделениях и рабочих местах в соответствии со штатным расписанием организации (при наличии).	После формирования персонального кабинета работодателя
4-й этап	Работодатель	Регистрация трудового договора. 1. Введение данных работника. 2. Введение реквизитов трудового договора. 3. Введение условий трудового договора.	После создания в персональном кабинете работодателя рабочего места в сформированной структуре организации

* В случае заключения трудового договора на неопределенный срок или на время выполнения определенной работы делается соответствующая пометка

Рис.6. Порядок регистрации трудовых договоров, формирования и ведения электронных трудовых книжек в МАП «ЕНСТ»³⁶

- возможность онлайн-регистрации граждан, выезжающих для осуществления временной трудовой деятельности за рубеж, создание базы данных о гражданах, трудоустроенных за рубежом;

- формирование прогнозов тенденций развития рынка труда, спроса и предложения на рабочую силу в разрезе регионов, половозрастных факторов, отраслей и специальностей.

Разработанный нами межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда» предполагает сотрудничество с профсоюзами и профессиональными органами, а также с

³⁶ Составлено автором на основании Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об организационных мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» » № 971 от 5 декабря 2019 г.

учебными заведениями. Относительно сильные и слабые стороны профсоюзов, профессиональных органов, ассоциаций работодателей и учебных заведений могут влиять на решения о введении межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда».

Межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда» - электронная информационная система, содержащая объективную, регулярно обновляемую базу данных о рынке труда и занятости, балансе трудовых ресурсов, создаваемых рабочих местах, предоставляющая для работодателей и работников площадку для оформления в электронной форме трудовых отношений, формирования и хранения сведений о персональной истории трудоустройства, вакансиях, количественном и качественном составе работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В проведенном исследовании рассмотрены различные аспекты, касающиеся вопросов цифровой трансформации социально-экономических систем на базе комплексного анализа рынка труда в условиях активной цифровизации экономики Узбекистана.

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Рынок труда - это система общественных (социальных, экономических и юридических) отношений, складывающиеся между государством, работодателями и трудящимися по поводу купли-продажи трудовых услуг (включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства), функционирующая в соответствии с основными экономическими законами (спроса и предложения, стоимости и конкуренции), соединяющая вещественные и человеческие факторы производства, поддерживающая их сбалансированность в условиях многообразия форм собственности на средства производства и преимущественного права граждан на распоряжение своей рабочей силой и способностями.

2. Обоснован теоретический подход к цифровой экономике как самостоятельному явлению в современных условиях глобализации включающий: отграничение феномена цифровой экономики от других понятий современной глобальной экономики, неразрывно связанных с отдельными направлениями развития ИКТ; уточнение содержания понятия «цифровая экономика»; выявление причинно-следственной связи широкого распространения цифровых технологий и процессов смены пятого технологического уклада шестым и перехода к четвертой промышленной революции; выявление положительных эффектов и оценку рисков

цифровизации экономики; выделение этапов развития цифровой экономики, включая новый этап глобализации – цифровую глобализацию.

3. Анализ показывает, что цифровые технологии повсеместно применяются в традиционных отраслях экономики и финансов, а также проникают в образовательную сферу и здравоохранение, внедряются в секторе государственного управления и услуг (электронное правительство), что стало важным трендом последних лет в общемировом масштабе. Практическое использование технологий цифровой экономики активно влияет на поведение потребителей, проявляется в мобильности и стремлении компаний к постоянному улучшению потребительских свойств производимой продукции и оказываемых услуг, способствует повышению производительности труда, постоянному улучшению качества жизни граждан

4. Можно выделить ряд особенностей цифрового рынка труда.

Во-первых, формирование цифровой занятости с учетом его глобального характера.

В-вторых, гибкостью цифрового рынка труда, что связано с практически неограниченным уровнем трудовой мобильности.

В-третьих, глобализация и информационные технологии повышают уровень конкуренции, с одной стороны, а с другой – усиливают конкурентные преимущества индивидов с хорошим образованием, высоким уровнем профессионализма, талантом, ответственностью и готовностью решать нестандартные задачи.

5. Следует отметить, что при решении проблемы трудоустройства, на наш взгляд, необходимо выполнять следующие рекомендации:

а) Необходимо мотивировать молодежь и женщин на совершенствование своих знаний и навыков, приобретение профессии, оказывать им психологическую, правовую, медицинскую и финансовую помощь.

б) Мобилизовать потенциал научно-исследовательского института «Махалла ва оила», Института изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров, а также негосударственным некоммерческим организациям необходимо предоставить займы под 4,0% годовых на реализацию комплексных программ бизнес-курсов и микрофинансовых услуг.

в) Следующим способом решения данной проблемы, как указывалось в исследовании, является обучение молодежи специальностям по заказу предприятий, укрепление связей между профессиональными школами, колледжами, техникумами, предприятиями и организациями с целью их вхождения в самостоятельную жизнь с ценным багажом знаний, навыков и практики. В данном направлении налажена деятельность ряда учреждений. Их количество составляет 725, из них 339 - профессиональные школы, 201 - колледжи, 185 - техникумы.

г) Для увеличения занятости молодежи следует использовать различные экономические методы. Например, предприятия включают налоговые льготы при приеме на работу и найме молодых специалистов, их дальнейшем профессиональном обучении, повышении квалификации и переподготовке. Также рекомендуется как можно быстрее вовлечь молодых людей в процесс приобретения рабочих навыков в процессе работы.

д) Систематически готовить молодых людей и женщин к профессиям, востребованным на рынке труда, и помогать им найти достойную работу. Необходимо привлечь не только государственные образовательные учреждения, но и более тысячи негосударственных центров профессионального обучения.

е) Необходимо дальнейшее совершенствование непрерывной системы образования, получение качественных образовательных услуг, подготовка высококвалифицированных кадров, соответствующих современным потребностям рынка труда.

Таким образом, изменяющиеся условия различных сфер общественной жизни требуют от государства нового подхода к обучению молодежи и женщин, помощи в организации ее взаимодействия с работодателями.

6. Представленную типологию (группировку) рекомендовано учитывать при разработке программ развития рынка труда и содействия занятости Республике Узбекистан с целью эффективной реализации комплекса ключевых мероприятий посредством обоснования адресных рекомендаций.

Применение разработанной методики, к преимуществам которой можно отнести, во-первых, использование небольшого количества статистических данных, их информационную доступность; во-вторых, несложность проведения расчетов средних значений индикаторов и регионального индекса занятости; в-третьих, простоту интерпретации полученных результатов, что позволит смоделировать сценарии развития рынка труда населения с учетом изменяющейся социально-экономической ситуации.

7. В современных условиях развития рынка труда Узбекистана и её трансформации требуется внедрение Единой национальной системы труда, которая позволит:

- осуществление электронной регистрации трудовых отношений между работодателями и работниками;
- формирование электронной базы данных о структуре (штатном расписании) работодателей, включая информацию об имеющихся и создаваемых рабочих местах, условиях работы, оплате труда;
- формирование и ведение данных о трудовой деятельности физи-

ческих лиц в электронной трудовой книжке, основанных на сведениях об учете трудового стажа работников, информации о начисленной заработной плате и уплаченных налогах на доходы физических лиц в виде оплаты труда, взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета граждан;

- 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;

- ведение мониторинга результатов проводимых проверок трудовых отношений и охраны труда, программ трудоустройства, а также экспертизы аттестации рабочих мест;

- возможность онлайн-регистрации граждан, выезжающих для осуществления временной трудовой деятельности за рубеж, создание базы данных о гражданах, трудоустроенных за рубежом;

- формирование прогнозов тенденций развития рынка труда, спроса и предложения на рабочую силу в разрезе регионов, половозрастных факторов, отраслей и специальностей.

Разработанный нами межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда» предполагает сотрудничество с профсоюзами и профессиональными органами, а также с учебными заведениями. Относительно сильные и слабые стороны профсоюзов, профессиональных органов, ассоциаций работодателей и учебных заведений могут влиять на решения о введении межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда».

Таким образом, проведенные исследования способствуют развитию рынка труда, человеческого капитала в условиях формирования цифровой экономики за счет реализации приоритетного направления политики занятости населения Республики Узбекистан.

SCIENTIFIC COUNCIL DSc.22/30.12.2019.I.100.01
ON AWARD OF SCIENTIFIC DEGREE AT
PLEKHANOV RUSSIAN UNIVERSITY OF ECONOMICS IN TASHKENT

PLEKHANOV RUSSIAN UNIVERSITY OF ECONOMICS IN TASHKENT

KUDBIEV SHERZOD DAVLYATOVICH

**IMPROVEMENT OF METHODOLOGICAL BASIS OF LABOR MARKET
TRANSFORMATION IN THE DEVELOPMENT OF DIGITAL ECONOMY**

08.00.10 - Demography. Labor Economics
(Economic sciences)

DISSERTATION ABSTRACT
of the Doctor of Economic Sciences (DSc)

Tashkent–2021

The theme of the doctoral dissertation (DSc) is registered by the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under the number B2020.2.DSc / Iqt248.

The dissertation was carried out at Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent.

The abstract of the dissertation was posted in three languages (Uzbek, Russian, English (resume)) on the website of Scientific Council (www.reu.uz) and on the website of "ZiyoNet" information and scientific portal (www.ziyounet.uz).

Scientific consultant: **Abdurakhmanov Kalandar Khodjaevich**
Academician of the Academy of Sciences
of the Republic of Uzbekistan,
Doctor of Economics, Professor

Official opponents: **Umurzakov Bakhodir Khamidovich**
Doctor of Economics, Professor

Islamov Bakhtiyor Anvarovich
Doctor of Economics, Professor

Rakhimova Dilfuza Nigmatovna
Doctor of Economics, Professor

Leading organization: **Tashkent State University of Economics**

The defense of dissertation will be held " ____ " _____ 2021 at ____ at the meeting of Scientific Council DSc.22/30.12.2019.I.100.01 on award of scientific degrees at Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent. Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: info@reu.uz.

The doctoral dissertation (DSc) can be found at Information Resource Center of Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent (registered under No. ____). Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: info@reu.uz.

The abstract of dissertation was distributed on " ____ " _____ 2021.
(Register of mailing protocol No. __ dated " ____ " _____ 2021)

N.Kh.Rakhimova
Deputy Chairman of Scientific Council on award
of scientific degrees, Doctor of Economics

Z.G.Shakarov
Scientific Secretary of Scientific Council on
award of scientific degrees, Doctor of Philosophy
in Economics (PhD)

Z. Ya.Khudayberdiev
Chairman of Scientific Seminar at Scientific
Council on awarding of scientific degrees,
Doctor of Economics, Professor

INTRODUCTION (abstract of (DSc) doctoral dissertation)

The purpose of the research is to develop theoretical and methodological foundations for labor market transformation, as well as scientific and practical recommendations for its improvement in digital economy.

The object of the research is labor market transformation in the context of digitalization of economy of the Republic of Uzbekistan, considering the requirements of the ILO.

The scientific novelty of the research is as follows:

Causal relationship of widespread dissemination of digital technologies and transformation processes in labor market is substantiated and the approach of the author to the definition of “digital transformation” concept of labor market is formulated, by which it is proposed to understand the process of radical transformation of the concept and format of functioning social and economic systems at all levels;

The concept “digital skills” in labor market has been improved, which is understood as a set of skills in using digital devices, communication applications and networks for searching and managing information, creating and distributing digital content, interaction and collaboration, as well as for solving problems in the context of effective and creative self-realization, training, work and social activity in labor market in general;

Scenario of transformation of labor market in the context of digitalization of economy is assumed, which is optimistic, relying on the fact that labor market in digital economy need creative people who are able to think creatively;

A model for managing labor market transformation and use of integrated social and economic cluster structure, as well as mechanism for linking micro clusters to macro cluster structures for able-bodied population, providing them with the work on the basis of self-employment is proposed;

in the Republic of Uzbekistan, a procedure for registering labor contracts concluded between employees and employers for the formation and maintenance of electronic work books in the interdepartmental hardware and software complex “Unified National Labor System” (UNLS) has been developed and proposed.

Implementation of research results. Based on the developed scientific and practical proposals for improving methodological foundations of the transformation of the labor market in the Republic of Uzbekistan in digital economy:

proposals on theoretical scenario of the transformation of labor market in the context of digitalization of the economy, which is considered optimistic, based on the need of the labor market for creative-minded people in digital economy of the methodological Interdepartmental hardware and software complex "Unified National Labor System" (UNST), (Reference No. 01/00-04/07-6228 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan dated July 16, 2020).

As a result, it made it possible to obtain full information about the

employment of citizens, information about employers, data about formalized employment contracts, structure of the labor market, share of real and potential capacity of the labor market, share of formal and informal employment market, personalized information about employment migration, people with disabilities who have expressed a desire to work, available vacancies in the private and public sector; proposal for the implementation of the developed scientific, practical and organizational essence of the concept of "digital transformation" of the labor market, which is a process of radical transformation of the concept and format of functioning of socio-economic systems at all levels, was used to create methodology of Interdepartmental hardware and software complex "Unified National Labor System" (Reference No. 01/00-04/07-6228 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan dated July 16, 2020).

The implementation of the research results on this approach was applied to the development of the Unified National Labor System (UNLS) Framework, which includes the following: "Electronic book of employment contracts" system; national electronic database of vacancies; register and personal account of private employment agencies; nationwide database of job seekers abroad; system for automating the work of employees of the Employment Centers; database of employment of graduates of schools, lyceums, colleges and universities; labor market data analysis and reporting module; module for generating long-term forecasts for the labor market.

An original structure of "digital skills" has been proposed, which is understood as a set of skills for using digital devices in the labor market, communication applications and networks for research and information management, creation and distribution of digital content, interaction and cooperation, training, under effective and positive conditions social activity in the labor market, which was used in the creation of the Interdepartmental hardware and software complex (Reference No. 01/00-04/07-6228 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan dated July 16, 2020). The introduction of the proposal made it possible to solve problems in the context of effective and creative self-realization, learning, work and social activity in general.

At developing the methodology of Interdepartmental hardware and software complex "UNLS", model for managing transformation of the labor market, socio-economic structure that unites microclusters, as well as a mechanism of microclusters and macroclusters for working-age population providing themselves with work on the basis of self-employment were used, as well as a proposal for assessing decent employment in Uzbekistan for eleven groups. (Reference No. 01/00-04/07-6228 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan dated July 16, 2020). The introduction of Interdepartmental hardware and software complex "UNLS" system allowed to:

- create centralized database of electronic employment contracts and books;
- reduce the issuance of paper work books by 100% by using electronic work

books;

- reduce paper reporting in the world of work by more than 80%;
- form an up-to-date database on work with vacancies, including private sector;
- increase the availability of public services in the labor sphere by more than 90%;
- increase the employment of the population by at least 10%;
- ensure employment of graduates of educational institutions in accordance with the specialty they have acquired by at least 10%;
- ensure control over payments of benefits and material assistance to low-income families by more than 10%;
- ensure control over individual programs for the withdrawal of families from poverty by more than 20%;
- use statistical and analytical information in planning the activities of the ministry and other state bodies by accelerating the collection and analysis of statistical data by 2 times.

As a result, an effective mechanism for concluding employment contracts in electronic form has been developed; an information platform for the formation of labor market forecasts has been formed, it is possible to conduct a performance assessment system (KPI) of the Centers for Promotion of Employment of the Population, to expand the possibilities of interactive services of labor bodies.

The structure and scope of dissertation. The structure of dissertation consists of introduction, 4 chapters, conclusion and bibliography. The volume of the dissertation consists of 204 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИЛМИЙ ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Кудбиев Ш.Д. Методологические основы трансформации рынка труда в развитии цифровой экономики. Монография. – Т.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi» ДУК, 2020. – 178 с.

2. Кудбиев Ш.Д. Перспективы трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики в Узбекистане. // Экономический вестник Узбекистана. Аналитический журнал. № 1. 2020 г. 10-13-б.(08.00.00; №1).

3. Кудбиев Ш.Д. Влияние уровня образования на качество трудовых ресурсов в трансформации рынка труда. // Экономический вестник Узбекистана. Аналитический журнал. № 6. 2020 г. 20-28-б.(08.00.00; №1).

4. Кудбиев Ш.Д. Основные изменения в деятельности МОТ в условиях инновационного развития // Экономический научно-практический журнал. «Biznes-Эксперт», №1 (145) 2020 г. 8-12-б.(08.00.00; №3).

5. Кудбиев Ш.Д. Внедрения аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда». Экономический научно-практический журнал. «Biznes-Эксперт», №9 (153) 2020 г. 15-17-б.(08.00.00; №3).

6. Кудбиев Ш.Д. Общие тенденции формирования мирового рынка труда. «Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar» Ilmiy elektron jurnali. № 6, noyabr-dekabr, 2019 yil, (08.00.00; №10).

7. Кудбиев Ш.Д. Оценка развития рынка труда и занятости населения. «Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar» Ilmiy elektron jurnali. № 6, noyabr-dekabr, 2020 yil. (08.00.00; №10).

8. Кудбиев Ш.Д. Индикаторная оценка развития рынка труда и занятости населения Республики Узбекистан // Иқтисодиёт ва таълим. – Т.: ТДИУ, 2020. №6. 180-184-б.(08.00.00; №11).

9. Kudbiev Sh.D. The Role of the International Labor Organization in the Human Resource Management System. International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE) ISSN: 2278-3075, Volume-8 Issue-9S3, July 2019. (Scopus маълумотлар базаси).

10. Kudbiev Sh.D. Formation of a model of the human capital development system. International Journal on Economics, Finance and Sustainable development ISSN (electronic): 2620-6269/ ISSN (printed): 2615-4021. December 2020. SJIF=5.311

11. Kudbiev Sh.D. Human capital basis of development of innovative economy. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24, Issue 04, 2020 ISSN: 1475-7192. P.3048-3161. DOI/10.37200/IJPR/V2414/PR201425. (Scopus маълумотлар базаси).

12. Кудбиев Ш.Д. Роль МОТ в развитии социально-трудовых отношений в Узбекистане. Тридцатые вторые Международные Плехановские

чтения: Материалы международной научно-практической конференции. – М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им.Г.В.Плеханова», 1-2 февраля 2019. – 514 с.

13. Кудбиев Ш.Д. Таълим муассасаларида кадрлар тайёрлаш бўйича давлат буюртмасини мувофиқлаштириш ва янги иш жойларини яратиш бўйича давлат дастурлари. // «Ўзбекистон Республикасини ривожлантириш стратегиясининг янги босқичида инсон омили ва манфаатлари: халқаро амалиёт ва Ўзбекистон тажрибаси» мавзусидаги илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Т.: ТДИУ, 2019. – 337 б.

14. Kudbiev Sh.D. Foreign experience of stimulating the labor market in the context of digital transformation. // LXVIII International correspondence scientific and practical conference «International scientific review of the problems and prospects of modern science and education». (Boston. USA. March 23-25, 2020), [https:// scientific-conference.com](https://scientific-conference.com). ISBN 978-1-64655-048-7. IF=0.25

15. Kudbiev Sh.D. Socio-economic content of the labor market.// European research: Innovation in science, education and technology // Collection of scientific articles. LXI International correspondence scientific and practical conference (London, United Kingdom. March 11-12, 2020). ISBN 978-1-64655-029-6

II бўлим (II часть; II part)

16. Кудбиев Ш.Д. Рынок труда: формирование и регулирование. Монография. – Т.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi» ДУК, 2019. – 200 с.

17. Kudbiev Sh.D. Methodological aspects of digital transformation. International scientific review of problems and prospects of modern science and education // Collection of scientific articles. LXVII International correspondence scientific and practical conference (Boston, USA, February 18-19, 2020). IF=0.25

18. Kudbiev Sh.D. Effects and risks of using digital technologies in the economy.// European research: Innovation in science, education and technology / Collection of scientific articles. LXI International correspondence scientific and practical conference (London, United Kingdom. March 11-12, 2020). ISBN 978-1-64655-029-6

19. Kudbiev Sh.D. Digital economy as a new stage of globalization of the labor market. International scientific review of problems and prospects of modern science and education // Collection of scientific articles. LXVII International correspondence scientific and practical conference (Boston, USA, February 18-19, 2020). IF=0.25

20. Кудбиев Ш.Д. Роль МОТ в формировании и регулировании рынка труда молодежи. // Общие вопросы мировой науки. Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. Изд. «Наука и практика» Амстердам. 2019. - 104 с.

Автореферат «Жамият ва бошқарув» журнали таҳририятида таҳрирдан
ўтказилди (11.01.2021 йил).

Босишга рухсат этилди: 18.01.2021 йил.
Бичими 60x84 1/16 , «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи 4,0. Тиражи: 100. Буюртма: № 6

«Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи»
Давлат унитар корхонаси босмахонасида чоп этилди
100066, Тошкент, Олмазор кўчаси, 171.

