

## ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА УЗБЕКИСТАНА В УСЛОВИЯХ ПРОГРЕССИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

**Бабаханова Дилдора Рустамовна**

*Ассистент кафедры «ИКТ в сфере экономики» Ташкентского университета информационных технологий имени Муҳаммада аль-Хоразмий*

**Аннотация:** Активным проникновением цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности современного общества вызваны трансформации, происходящие на рынке труда. Особое место в этом ряду занимают новые, так называемые нестандартные формы занятости населения, которые все более распространяются во всех странах мира, постепенно вытесняя привычную стандартную занятость. При этом постоянно расширяется многообразие этих новых форм - от современных гибких, фриланса до многочисленных разновидностей временной, неформальной, самозанятости.

**Ключивые слова:** рынок труда, сферы образования, профессия, занятости, сектор, цифровые навыки и компетенции. безработные, стабильность. трудовые ресурсы.

**Annotatsiya:** Raqamli texnologiyalarning zamonaviy jamiyat hayotining barcha jabhalariga faol kirib borishi mehnat bozorida sodir bo'layotgan o'zgarishlarga sabab bo'ldi. Ushbu turkumda aholi bandligining yangi, nostandart deb ataladigan shakllari alohida o'rin tutadi, ular dunyoning barcha mamlakatlarida tobora ko'proq tarqalib, asta-sekin odatiy standart bandlikni almashtiradi. Shu bilan birga, ushbu yangi shakllarning xilma-xilligi doimiy ravishda kengayib bormoqda - zamonaviy moslashuvchan, frilanserdan vaqtinchalik, norasmiy, yakka tartibdagi tadbirkorlik turlarigacha.

**Kalit so'zlar:** mehnat bozori, ta'lim, kasb, bandlik, sektor, raqamli ko'nikma va malakalar, ishsiz, barqarorlik, mehnat resurslar.

**Abstract:** The active penetration of digital technologies into all spheres of life of modern society caused the transformations taking place in the labor market. A special place in this series is occupied by new, so-called non-standard forms of employment of the population, which are increasingly spreading in all countries of the world, gradually replacing the usual standard employment. At the same time, the variety of these new forms is constantly expanding - from modern flexible, freelancing to numerous varieties of temporary, informal, self-employment.

**Keywords:** labor market, education, profession, employment, sector, digital skills and competencies, unemployed, stability, labor resources.

## **Введение**

Современные реформы, проводимые в Республике Узбекистан, характеризуются наличием серьезных экономических и социально-политических изменений, регулированием рынка труда и социально-трудовых отношений - постоянным совершенствованием рыночного механизма, который, в свою очередь, влияет на конкурентоспособность общества.

В условиях современных технологических изменений рынок труда характеризуется высоким спросом на новых специалистов с отраслевыми знаниями и знаниями в области ИКТ. В основе успеха цифровой трансформации становится «продвинутой» социальной среда и ее готовность к восприятию и адаптации к быстрым изменениям. В связи с этим, вызовы цифровой трансформации могут быть решены только в условиях скоординированности действий всех заинтересованных групп и социальной среды в целом (население, правительство, бизнес, рынок, образование).

## **Основная часть**

Становление и развитие такой среды требует развития высшего образования и формирования нового отношения к труду. Так, под развитием высшего образования подразумевается процесс изменений в области развития знаний информационных программ и формирования цифровых навыков и компетенций. Становление и развитие нового отношения к труду проявляется в формировании у будущих специалистов таких качеств, как дисциплина, ответственность и независимость. Эти процессы повлекут за собой изменение существующих и разработку новых учебных планов и методик преподавания по множеству дисциплин, в том числе в направлениях повышения квалификации и переподготовки «уходящих» и не востребованных профессий. Технологические изменения рынка труда значительно затронут сферу образования (рисунок 1).

Следует отметить, что в условиях цифровой экономики важным становится не наличие новых навыков, а способность людей взаимодействовать не через иерархии, а с помощью сетей и коллективов, т.е. главным игроком остается человек, а не машина. И от способности специалистов действовать коллективно и в сетевом формате, поддерживать открытые профессиональные зависит положительный эффект цифровой экономики, что во многом и определяет ее особенность.

Следует учесть, что перестройка ИТ как в повседневной, так и экономической жизни, оказывает значительное влияние на граждан. Так, среди людей старшего поколения могут возникнуть определенные психологические трудности, а именно, в восприятие нового, что приведет к появлению новых ниш для социальной работы и практической поддержки этой категории населения, в

том числе по формированию и улучшению навыков работы с техникой компьютеры, смартфоны и др.) и предоставления им различных цифровых услуг [22].



**Рисунок 1. Процесс улучшения сферы образования для повышения функциональности рынка труда**

Количественное и качественное развитие ИКТ и цифровых технологий освободит живой труд рабочих, что приведет к необходимости переподготовки сотрудников и создания «удаленных» рабочих мест, что, в свою очередь, будет способствовать к возникновению новых секторов на рынке труда и трансформации трудовых договоров («умные контракты»).

**Меры по содействию занятости можно классифицировать следующим образом:**

оказание экономической поддержки населению в создании фермерских хозяйств посредством льготного налогообложения и кредитования;

предоставление квот для молодежи;

профориентация и консультирование безработных молодых людей, направленная на определение сферы их деятельности и обучение предпринимательским основам;

содействие самостоятельной занятости в неформальном секторе экономики, организация работы на дому, индивидуальная деятельность на основе гибкого графика работы;

создание банка вакансий/рабочих мест, в том числе межрегионального, с целью повышения их престижа и материальной заинтересованности;

широкое вовлечение безработных во временную общественную работу.

Таким образом, для формирования отечественного рынка труда адекватно международным стандартам и возможности интеграции в международный рынок необходимы следующие меры:

Содействие продуктивной занятости. Данный приоритет предполагает реализацию таких задач, как повышение трудовой мобильности, в том числе в рамках международной занятости. Так, опыт Южной Кореи поощряет трудоустройство в более развитых странах, что можно заимствовать и Узбекистану; привлечение высококвалифицированных кадров из-за рубежа посредством создания благоприятных условий для их переселения.

Основой роста производительности казахстанской экономики является повышение производительности имеющихся трудовых ресурсов. Одной из форм продуктивной занятости является массовое предпринимательство, его развитие возможно посредством таких инструментов, как микрокредитование и обучение предпринимательским основам в рамках менторства и под руководством опытных бизнес-тренеров. Актуальным остается принятие мер в целях поддержки работников, потерявших рабочее место из-за модернизации и цифровизации предприятий.

Снижение неформальной занятости, что, прежде всего, относится к категории самозанятых. Меры должны быть направлены на «легализацию» трудовых договоров; упрощение системы регистрации, учета и налогообложения; включение в систему социального обеспечения. Важным направлением совершенствования рынка труда является расширение профилактических мер, ужесточение ответственности «теневых» работодателей, создание и введение реестра «недобросовестных работодателей».

Повышение прозрачности рынка труда и развитие его инфраструктуры, что будет способствовать эффективному управлению перетоками трудовых ресурсов на отраслевом, территориальном и профессиональном уровнях. В этой связи необходимо внедрение и эффективное функционирование электронной биржи труда, автоматизация и цифровизация центров занятости, введение и расширение услуг по профориентации, обучению востребованным на казахстанском рынке труда профессиям, трудоустройству. Здесь важным становится развитие института частных агентства по поиску нужных специалистов и найму их на работу.

Особенное внимание следует уделить возможности предоставления работы для выпускников организаций среднего профессионального образования, вузов и молодёжи, которым тяжело устроиться и в более благоприятной ситуации, т.к. работодатели требуют наличие опыта и профессиональных навыков, которых у большинства из них нет. В условиях технологической трансформации и пандемии конкуренция на рынке труда ещё жёстче. Работникам центров занятости и социального обеспечения в ходе реализации комплексных местных программ по борьбе с безработицей следует руководствоваться тем фактом, что сокращение безработицы способствует

сокращению бедности, поскольку только трудовая деятельность и активный поиск источников дохода способны преодолеть бедность. В целях обеспечения рынка труда соответствующими вакансиями, центрам занятости следует разработать и внедрять новые стандарты работы, в том числе по принципу экстерриториальности.

Главное, в реализации данной формы занятости, обеспечение соблюдения и защиты прав людей, работающих в удалённом режиме, в соответствии с национальным трудовым законодательством. Так, для помощи гражданам, оказавшихся под риском увольнения, следует организовать временную занятость или общественные работы, и предусмотреть возможность предприятиям компенсировать часть затрат на оплату труда.

Разработка онлайн-витрины, направленной на решение нескольких задач. Например, помощь в трудоустройстве для оставшихся без работы граждан. Для этого потребуется разработка программ по организации обучения, курсов повышения квалификации и переподготовки для безработных и лиц, находящихся под риском увольнения. При этом данные образовательные программы допускаются к реализации и размещению на портале только после проведения экспертизы работодателями, что будет способствовать тому, что граждане смогут получить востребованные рынком труда знания и навыки. Также, можно разработать цифровую витрину стажировок и практик в целях повышения эффективности трудоустройства молодых специалистов. Данный сервис позволит объединить учащихся и работодателей, готовых организовать стажировку или практику, на цифровой платформе посредством электронного документооборота.

Разработка электронного кадрового документооборота для работодателей и работников по формированию документов, относящихся к трудовым правоотношениям.

Проведение мероприятий по повышению уровня координации между государственными и негосударственными институтами в целях совершенствования существующих и разработке новых механизмов развития отечественного рынка труда.

На основе проведенных исследований была разработана модель (рис.2) по совершенствованию государственного регулирования развития рынка труда в условиях прогрессирования цифровой экономики. в рамках которой конкретизированы принципы государственного регулирования развития рынка труда, систематизированы меры государственного воздействия на социально-экономические процессы этого рынка по объекту, направленности, форме, характеру воздействия, содержанию регулирующих мер, источникам финансирования, уровню и продолжительности воздействия.



**Рисунок 2. Модель по совершенствованию государственного регулирования развития рынка труда в условиях прогрессирования цифровой экономики [18].**

В качестве конкретных направлений совершенствования государственного регулирования развития рынка труда рекомендованы: расширение взаимодействия органов власти всех уровней управления при регулировании развития рынка труда;

согласование государственной и внутри-организационной политики занятости; развитие инфраструктуры рынка труда;

разработка и реализация мер по повышению занятости населения: субсидирование занятости и квотирование рабочих мест;

разработка и реализация программ создания новых рабочих мест; развитие общественных работ;

расширение гибких форм занятости; создание условий для активизации деятельности органов субъектов малого бизнеса на рынке труда;

усиление профориентации трудового потенциала общества; формирование механизма согласования экономических интересов субъектов рынка труда на основе развития социального партнерства.

В рамках предложенного механизма, исходя из двух уровней системы взаимоотношений на рынке труда (между государством и организациями, между организациями и наемными работниками), конкретизированы цели и задачи

государства и организации в области согласования экономических интересов субъектов рынка труда.

Рынок труда и происходящие на нем трансформации играют важную роль в социально-экономическом развитии общества. В XXI веке во многих странах, в том числе и в Узбекистане, стандартная занятость перестала доминировать, уступая место нестандартным формам. Эти изменения представляют собой объективный процесс, который требует целенаправленного регулирования. Последнее возможно только на основе комплексного подхода, включающего адаптацию положительного зарубежного и отечественного опыта управления трудовыми ресурсами, разработку и использование специального механизма, оперирование статистическими и социологическими данными, модернизацию организационной схемы межведомственного взаимодействия на основе научно обоснованного стратегического моделирования, внедрения проектного управления и др.

Изменения, происходящие в Узбекистане, в том числе прогрессирующее цифровизация экономики, привели к перераспределению работников по секторам экономики, расширению сферы услуг, возникновению и развитию новых нетипичных форм занятости [9].

Таким образом, выделили следующие нестандартные формы занятости: неполная, временная, случайная, вторичная, неформальная занятости, недозанятость по времени, занятость на основе договоров гражданско-правового характера, занятость в компаниях, осуществляющих лизинг персонала, занимающихся аутстаффингом, аутсорсингом, а также фриланс.

Расширение сферы услуг, рост интеллектуальной составляющей труда обусловили важность развития новых нетипичных форм занятости, перечисленных в вышеуказанном перечне. Цифровизация экономики приводит к изменениям и в сфере занятости. Поскольку цифровая экономика предполагает создание высокотехнологичных рабочих мест, для дальнейшего устойчивого развития экономики потребуются высококвалифицированные работники, владеющие определенными компетенциями. В связи с этим работодатели прибегают к поиску таких специалистов, независимо от места их расположения. Тем самым законодательство своевременно должно подстраиваться под новые возникающие отношения занятости, чтобы предотвратить возникновение социальной напряженности на рынке труда.

Таким образом, проведенное исследование полностью подтвердило актуальность и востребованность темы. В соответствии с данной проблематикой поставлены и решены задачи

Вследствие чего получены следующие результаты:

1. изучены основы цифровизации экономики, влияющие на трансформацию рынка форм занятости;
2. проведен анализ применения новых форм занятости на международном и национальных рынках;
3. проанализированы риски, связанные с внедрением новой формы занятости.

### **Заключение**

В результате проведенного исследования обобщены и систематизированы проблемы и тенденции развития современных нестандартных форм занятости. Исследованы основные предпосылки их возникновения, развитие на зарубежном рынке труда.

С помощью внедрения новых форм занятости возможно существенно продвинуться в решении проблемы безработицы, в особенности среди молодого поколения. Развитие современных форм занятости способно активизировать процессы трансформации экономики страны при условии грамотной стимулирующей государственной и региональной политики, соблюдающей интересы всех трех сторон: государства, работодателя и работника.

Однако для эффективной работы рынка в целом необходима разработка более совершенной законодательной базы, определяющей, регламентирующей и регулирующей существование и развитие рынка современной занятости, а также механизмов его контроля.

Выявлена эффективность и целесообразность использования данных рекомендаций для минимизации издержек и рисков. Данные рекомендации являются универсальными и могут быть доработаны и изменены в связи с развитием информационно-коммуникационных технологий, трудовых отношений и внесением изменений в законодательную базу. Результаты исследования могут получить развитие по следующим основным направлениям: совершенствование теории и методологии управления новыми формами занятости, разработка и реализация мероприятий по развитию фриланса и других новых форм занятости, количество которых возрастает с прогрессированием цифровой экономики.

### **Список использованной литературы**

1. Закон Республики Узбекистан «населения» от 20.10.2020 г. N ЗРУ-642.
2. Закон Республики Узбекистан «О частных агентствах занятости» от 16.10.2018 г. N ЗРУ-501.
3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 21.04.2022г. №ПП-214 «О дополнительных мерах обеспечения занятости населения на основе развития надомничества».



4. Постановление Президента Республики Узбекистан от 28.04.2021г. №ПП-5094 «О Государственной программе создания новых рабочих мест и содействия занятости населения на 2021 год».

5. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23.12.2020 г. №806 «Об утверждении Положения о порядке осуществления деятельности в качестве самозанятого лица».

6. Постановление Президента Республики Узбекистан от 05.03.2019г. №ПП-4227 «О государственном заказе по обеспечению занятости населения и организации новых рабочих мест в 2019 году».

7. Постановление Президента Республики Узбекистан от 14.07.2018г. №ПП-3856 «О мерах по совершенствованию и повышению эффективности работы по обеспечению занятости населения».

8. Постановление Президента Республики Узбекистан от 11.06.2018г. №ПП-3782 «Об организационных мерах по стимулированию обеспечения занятости социально уязвимых слоев населения».

9. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15.01.2018 г. №27 «О мерах по укреплению материально-технической базы районных (городских) центров содействия занятости населения».

10. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 29.12.2017 г. №1036 «О мерах по социальному поощрению работодателей, активно участвующих в создании новых рабочих мест и трудоустройстве населения».

11. Абдурахманов К.Х. Экономика труда: Теория и практика. / Учебник. Москва, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2020. 664 с.

12. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova N.K. New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan. Journal Revista Espacios. Vol. 40 (Number 10) Page 14. «ESPACIOS» №10/ Caracas, Venezuela. ISSN: 0798 1015/ Number 10, 2019.

13. Абдурахманов К.Х., Кудбиев Ш.Д. Рынок труда: Формирование и регулирование. Монография. – Т.: INNOVATION RIVOJLANISH NASHRIYOTI – MATBAAA UYI, ДУК 2019. – 200 с.

14. Альхименко, О.Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности / О.Н.Альхименко // Вопросы структуризации экономики. - 2020. - №3. - С. 63-66.

15. Гайдар, А. Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации / А.Е.Гайдар // Бизнес Информ. - 2019. - №6. - С. 121-126.

16. World Employment and Social Outlook 2020: The changing nature of jobs / International Labour Office. Geneva: ILO, 2020.

17. Азимова, М.Т. Современный рынок труда и проблемы его функционирования / М.Т. Азимова // Социально-экономические явления и процессы. 2019. Т. 12. №1. С. 7-13.

18. Мухамадалиева Н. Б., Мамажонова.Л.Х СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ // Сборник докладов республиканской научно-технической конференции значение информационно-коммуникационных технологий в инновационном развитии отраслей экономики-Ташкент,2021 – С. 516.

19. Л. Х Мамажонова, Ю.Худжаев. ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ЗАНЯТОСТЬ И РАБОЧИЕ МЕСТА // “Ўзбекистонда фан-таълим ва ишлаб чиқариш интеграциясини рақамлаштириш масалалари” мавзусидаги республика миқёсида илмий-амалий конференция материаллари тўплами–Т.: “Iqtisod-Moliya”, 2021. – 379 б.

20. Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker [et al.] // IL Review. Vol. 142 #2. 2003/2.

21. Melasch D. The Home Office Generation: Teleworking Work of the Future. Müller: VDM Verlag Dr., 2019. 68 p.

22. Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements / F. Carré, M. Ferber, L. Golden, S.A. Herzenberger (eds.). Urbana, IL: Industrial Relations Research Association, 2021.

23. <http://lex.uz/> – Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан.

24. <https://www.norma.uz/> – Информационно – правовой портал.

25. <https://mehnat.uz/ru/>-официальный сайт Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.