

22-23.04.2024

<https://phoenixpublication.uz/>

**СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ
РАЗВИТИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Авезова Шахноза Махмуджоновна

*Бухарский инженерно-технологический институт,
доцент, г. Бухара, avezova.78@inbox.ru*

**RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA O'ZBEKISTONDA BANDLIKNING
ZAMONAVIY SHAKLLARI VA ULARNI RIVOJLANTIRISH IMKONIYATLARI**

Avezova Shaxnoza Maxmudjonovna

*Buxoro muhandislik-texnologiya instituti,
dotsent, Buxoro shahri, avezova.78@inbox.ru*

**MODERN FORMS OF EMPLOYMENT AND OPPORTUNITIES FOR THEIR
DEVELOPMENT IN UZBEKISTAN IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL
ECONOMY**

Avezova Shakhnoza Makhmudzhonovna

*Bukhara Institute of Engineering and Technology,
Docent, Bukhara city, avezova.78@inbox.ru*

Современные трансформации, происходящие на мировом рынке труда вызывают динамичное проникновение цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности современного общества. В этом ряду особое место 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.

В условиях цифровой экономики важным становится не наличие новых навыков, а способность людей взаимодействовать 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 навыки зависит положительный эффект цифровой экономики, что во многом и определяет ее особенность. [1]. Следует учесть, что перестройка ИТ как в повседневной, так и экономической жизни, оказывает значительное влияние на граждан. [2].

Современные исследователи уделяют внимание проблемам, касающиеся современных форм занятости, считающиеся в Узбекистане нестандартными, которые,

22-23.04.2024

<https://phoenixpublication.uz/>

сопоставимые с тенденциями перехода к новой модели. Данные формы занятости характеризуется как нестабильные, краткосрочные, ненормированные. Лица, включенные в такую занятость, ломают традиционные представления о ценности работы, поскольку профессиональная деятельность рассматривается как вторичная или равноценная по сравнению с другими видами деятельности. [3]. Кроме того, в нее вовлекается все большее число образованных работников в области программирования, дизайна, рекламы, маркетинговых услуг и т.д. Их функции могут варьироваться от исполнительских до предпринимательских, административных и управленческих. Зарботки сильно дифференцированы, хотя в целом возможности заработать через интернет оцениваются сдержанно это означает, что обычные признаки (пол, возраст, доходы и образование) могут в настоящее время только ограниченно влиять на выбор и реализацию трудового пути.

На сегодняшний момент существует четыре основные группы нестандартных форм занятости: временная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость. В рамках этих четырех групп есть различные подгруппы форм занятости, специфика которых зависит от каждой конкретно взятой страны. [4].

Таблица 1
Формы нестандартной занятости

Временная занятость	Срочные трудовые договоры, включая договоры проекта или договоры на выполнения определенных работ, сезонная работа, случайный труд, включая работу по дням.
Занятость на условиях неполного рабочего времени	Продолжительность рабочего времени меньше, чем у работников с полной занятостью, маргинальная занятость на условиях неполного рабочего времени, работа по вызову, включая договоры с нулевой нормой времени.
Замаскированные трудовые отношения	Замаскированная занятость, зависимая самостоятельная занятость, ложная или неверно квалифицированная самостоятельная занятость
Многосторонние трудовые отношения	«Распределение работников», «Лизинг работников», «многосторонний заемный труд». Передача на субконтракт временного заёмного труда и услуг.

Признаками этих форм занятости выступают: отличный от традиционного характер взаимоотношений между работниками и работодателями, новые модели организации

22-23.04.2024

<https://phoenixpublication.uz/>

труда определяющие режим труда и отдыха и вопросы применения ИКТ. Многие из перечисленных форм имели распространение и ранее, до начала глобальной рецессии и цифровой трансформации рынка труда, и достаточно хорошо исследованы. Из перечисленных форм занятости, по нашему мнению, лишь несколько можно отнести к новым формам, возникшим в результате цифровой революции или в качестве ответа на глобальную рецессию: мобильная работа на основе ИКТ, занятость на цифровых платформах и совместное использование труда сотрудников. [5].

В докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда от 2019 года отмечается, что «благодаря технологическим достижениям – искусственному интеллекту, автоматизации и робототехнике – будут создаваться новые рабочие места, однако те, кто потеряет работу в это переходное время, возможно, будут наименее подготовленными к тому, чтобы воспользоваться новыми возможностями. Профессиональные навыки, востребованные сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретаемые навыки могут быстро устаревать». [6].

С внедрением цифровизации и расширением экономики по требованию работа менее привязана к пространству и времени, что создает большую самостоятельность работников, снижает контроль за ее выполнением со стороны работодателя, создает более благоприятные условия труда. Учет прихода и ухода сотрудников, внедряется мониторинг работы сотрудников с помощью веб-камер. Однако существуют проблемы, негативно влияющие на права работников, их здоровье и психологическое благополучие на работе. Например, непонятно, как работодатель ограничил личную жизнь сотрудников, использование их отпуска, право сотрудников на отключение (право не отвечать на звонки, электронные письма, SMS-сообщения). [7].

Таким образом, рынок труда, а также сами трудовые отношения (как индивидуальные, так и коллективные) находятся под непосредственным воздействием цифровизации и требуют своей адаптации с точки зрения, как актуальной теоретической конструкции и сущностных признаков, так и отвечающего веянию времени правового регулирования. [8].

Анализ изменений в международном распределении труда в информационную эпоху позволил выявить ряд трансформационных процессов, важнейшими из которых являются: дематериализация экономики и мирохозяйственных отношений, транснационализация, макротерриториальная структура международного разделения труда, а также увеличение масштабов международного обмена, кооперации и специализации, рост роли малого и среднего бизнеса и др. [9].

В заключении можно отметить необходимость регулирования правоотношений, возникающих на основе интернет-платформ, учитывая их характер, законодательное установление право работников на отключение (право не выходить на связь), законодательно предусмотреть гарантии от массовых освобождений работников и роста безработицы с применением программ переподготовки [10], переобучения

22-23.04.2024

<https://phoenixpublication.uz/>

работников в условиях меняющегося рынка труда, автоматизации и роботизации ряда отраслей экономик, вытеснения роботами представителей ряда профессий.

Цифровая экономика является мощным катализатором инноваций, роста и социального благополучия и ее развитие в Узбекистане является требованием современной эпохи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису от 24 января 2022 года
2. Мирзиёев Ш.М. Стратегия Развития Нового Узбекистана. - Т.: «Узбекистан», 2021. – 464 с.
3. Абдурахманов К.Х. Экономика труда: Теория и практика. / Учебник. - Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2020. – 664 с.
4. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К., Абдурахманова Г.К. Инновационные рабочие места как эффективная и достойная форма занятости в современных условиях. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rea.ru/ru/org/> (дата обращения: 24.05.2023).
5. Авезова Ш. М., Салимов Т. Б. Проблема занятости в цифровой экономике и решения в правительстве Узбекистан //Journal of Innovation in Education and Social Research. – 2024. – Т. 2. – №. 2. – С. 211-222.
6. Авезова Ш. М. Перспективы развития системы "электронное правительство" в национальной экономике Узбекистана //Достижения науки и образования. – 2018. – Т. 1. – №. 8 (30). – С. 27-29. <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-sistemy-elektronnoe-pravitelstvo-v-natsionalnoy-ekonomike-uzbekistana>
7. Авезова Ш. М., Тошев Ф. З. Особенности современного инновационного развития //Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2014. – №. 1 (4). – С. 20-22. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sovremennogo-innovatsionnogo-razvitiya>
8. Авезова Ш. М. Значение инновационного потенциала в развитии национальной экономики //Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. – 2014. – С. 15-18.
9. Авезова Ш. М. Влияние экономических механизмов в формировании рынка информационных услуг //Достижения науки и образования. – 2018. – Т. 1. – №. 8 (30). – С. 24-26.
10. Авезова Ш. М., Махмудова М. Особенности развития информационно-коммуникационных технологий в условиях глобализации мирового хозяйства //глобализация-путь к объединению. – 2017. – С. 7-11.