

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ  
УНИВЕРСИТЕТИНГ ТОШКЕНТ ФИЛИАЛИ ҲУЗУРИДАГИ  
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҶАМЛИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ  
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

---

**САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ**

**НАСИМОВ ДИЛМУРОД АБДУЛЛОЕВИЧ**

**РАҶАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ ШАРОИТИДА БАНДЛИКНИНГ  
ЗАМОНАВИЙ ШАКЛЛАРИНИ ЖОРИЙ ЭТИШ МЕТОДОЛОГИК-  
УСЛУБИЙ АСОСЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.10 – Демография. Мехнат иқтисодиёти**

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

**Тошкент – 2020 йил**

**Фан доктори (DSc) диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление авторефера докторской (DSc) диссертации**

**Content of the Doctoral (DSc) dissertation abstract**

**Насимов Дилмурод Абдуллоевич**

Рақамли иқтисодиёт шароитида бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш методологик-услубий асосларини такомиллаштириш ..... 3

**Насимов Дилмурод Абдуллоевич**

Совершенствование методолого-методических основ внедрения современных форм занятости в условиях цифровой экономики ..... 33

**Nasimov Dilmurod Abdulloevich**

Improvement of the methodological bases of the implementation of modern forms of employment in the digital economy ..... 61

**Эълон қилинган ишлар рўйхати**

Список опубликованных работ

List of published works ..... 65

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ  
УНИВЕРСИТЕТИНГ ТОШКЕНТ ФИЛИАЛИ ҲУЗУРИДАГИ  
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҶАМЛИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ  
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

---

**САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ**

**НАСИМОВ ДИЛМУРОД АБДУЛЛОЕВИЧ**

**РАҶАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ ШАРОИТИДА БАНДЛИКНИНГ  
ЗАМОНАВИЙ ШАКЛЛАРИНИ ЖОРИЙ ЭТИШ МЕТОДОЛОГИК-  
УСЛУБИЙ АСОСЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.10 – Демография. Мехнат иқтисодиёти**

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

**Тошкент – 2020 йил**

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси  
Вазирлар Махкамаси хузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2019.1.DSc/Iqt26 рақам  
 билан рўйхатга олинган.**

Докторлик диссертацияси Самарқанд давлат университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) илмий кенгаш веб-сайтида ([www.reu.uz](http://www.reu.uz)) ва «ZiyoNet» Ахборот-таълим портали ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)) да жойлаштирилган.

**Илмий маслаҳатчи:**

**Ғуломов Саидахрор Саидахмедович**  
иқтисодиёт фанлари доктори, академик

**Расмий оппонентлар:**

**Умурзаков Баходир Хамидович**  
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

**Абулқосимов Ҳасан Пирназарович**  
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

**Абдураҳманова Гулнора Қаландаровна**  
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

**Етакчи ташкилот:**

**Бухоро давлат университети**

Диссертация ҳимояси 2020 йил «19» 12 куни соат 10:00 да Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиали қошидаги илмий даражалар бериш бўйича DSc.22/30.12.2019.I.100.01 Илмий кенгаш йиғилишида бўлиб ўтади. Манзил: 100164, Тошкент ш., Шаҳриобод кўчаси, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: [info@reu.uz](mailto:info@reu.uz).

Фан доктори (DSc) диссертацияси билан Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиалининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (5 рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод кўчаси, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: [info@reu.uz](mailto:info@reu.uz).

Диссертация иши автореферати 2020 йил «12» 12 куни тарқатилди.

(2020 йил «12» 12 даги 5 рақамли реестр баённомаси).



**Қ.Х.Абдураҳмонов**

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш раиси, ЎзФА академиги, и.ф.д.

**З.Г.Шакаров**

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)**

**Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати.** Жаҳон иқтисодиётда глобаллашув жараёнининг чуқурлашиб бориши ва рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши шароитида аҳоли турмуш даражаси ва иш билан бандлик даражасини ошириш долзарб муаммолардан бири бўлиб қолмоқда. Бу шароитда меҳнат фаолияти ва шахсий ҳаёт ўртасидаги оптимал мувозанатга эришиш муҳим аҳамият касб этмоқда. Статистик маълумотларга кўра, жаҳонда 2 миллиарддан кўпроқ ишчилар (иш билан банд бўлганларнинг 62 фоизи) норасмий иш билан бандлар ҳисобланади ва шунинг учун улар меҳнат ҳуқуқлари ҳамда ижтимоий ҳимояга эга эмаслар<sup>1</sup>. Бундай шароитда меҳнат бозори трансформациялашуви натижасида иш билан бандликнинг замонавий шаклларини амалда жорий этиш ва расмийлаштириш алоҳида аҳамиятга эга бўлмоқда.

Жаҳонда рақамлаштириш жараёнининг жадал суръатлар билан ўсиб бориши меҳнат бозорини, айниқса интеллектуаллашган меҳнат бозорини самарали ривожлантиришга оид илмий-тадқиқотлар алоҳида аҳамият касб этмоқда. Бу борада ишчи кучининг мобиллигини ошириш, иш билан бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш, замонавий меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш, меҳнат бозори ва аҳолининг ижтимоий-демографик гурухлари эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда иш ўринлари яратиш бўйича мақсадли давлат буюртмаларини шакллантириш, иш билан бандликнинг замонавий шаклларини кенгайтириш каби илмий йўналишлар муҳим аҳамиятга эгадир.

Янгиланаётган Ўзбекистонни барпо этиш шароитида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш, аҳолини иш билан бандлик даражасини ошириш ва меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланишининг замонавий шаклларини жорий этишга ҳамда иқтисодиёт соҳалари ва тармоқлари бўйича ишчи кучи тақсимоти, меҳнат самарадорлигини ошириш, меҳнат ресурслари сифат таркибини такомиллаштириш, иш билан бандлик таркибининг ўзгариш, иш кучи мобиллигини ошириш, иш вақтининг давомийлиги ва табақалашishi каби масалаларга алоҳида аҳамият қаратилмоқда. «Камбағалликни камайтириш – бу аҳолида тадбиркорлик рухини уйғотиш, инсоннинг ички куч-қуввати ва салоҳиятини тўлиқ рӯёбга чиқариш, янги иш ўринлари яратиш бўйича комплекс иқтисодий ва ижтимоий сиёсатни амалга ошириш, демақдир»<sup>2</sup>. Бу вазифаларни ҳал этишда меҳнат бозорида иш билан бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш, иш билан бандлик шаклланишининг хусусиятлари ва динамикасини баҳолаш, меҳнат бозорида норасмий иш билан бандликнинг динамикаси, иш билан бандликни тартибга солиш каби йўналишларда илмий-тадқиқотларни чуқурлаштириш алоҳида аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича

<sup>1</sup> World Employment and Social Outlook: Trends 2020. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. – Р. 20.

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси, 25.01.2020. <http://aza.uz/oz/politics/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-25-01-2020>

Харакатлар 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»ги фармонлари, 2020 йил 8 июнданги ПҚ-4742-сон «Тадбиркорлик фаолияти ва ўзини ўзи банд қилишни давлат томонидан тартибга солишни соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори ҳамда мазкур соҳага тегишли бошқа меъёрий-хукуқий хужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қиласи.

**Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланиши-нинг устувор йўналишларига боғлиқлиги.** Мазкур диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар бўйича Республика кенгаши томонидан тасдиқланган илм-фан ва технологияларнинг I. «Демократик ва хукуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

**Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий-тадқиқотлар шарҳи<sup>3</sup>.** Меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши, аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш, иш билан бандликнинг замонавий шаклларини таҳлил этиш билан боғлиқ илмий изланишлар жаҳоннинг етакчи олий таълим муассасалари ва илмий марказлари, томонидан олиб борилмоқда, жумладан: International Labour Organization (Швейцария), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (Ирландия), Institute of Labor Economics (IZA) (Германия), Flex Strategy Group (АКШ), Austrian institute of economic research (Австрия), Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU) (Швеция), Japan Institute of Labour and Training (Япония), Korea Labor Institute (Жанубий Корея), Research Institute for Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion (ReflecT) (Нидерландия), Employment Relations Research Centre (FAOS) (Дания), Москва давлат университети, Россия иқтисодиёт университети (Россия), Г.В.Плеханов номидаги Россия давлат иқтисодиёт университети Тошкент филиали, Тошкент давлат иқтисодиёт университети ва Самарқанд давлат университети (Ўзбекистон).

Жаҳонда меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлашнинг илмий-методологик асосларини такомиллаштириш бўйича бир қатор, жумладан, қуйидаги илмий натижалар олинган: меҳнат ва иш билан бандлик соҳасида

---

<sup>3</sup> 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.; Gürzgen 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., Ilsøe 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>

сиёсат юргизиш учун конвенциялар ва тавсиялар кўринишида халқаро меҳнат меъёрлари ҳамда ижтимоий меҳнат муаммоларини ҳал этишга қаратилган дастурларни ишлаб чиқиши (International Labour Organization); меҳнат бозорида рақамли технологиялардан самарали фойдаланиш асосида иш билан бандликнинг замонавий шаклларини тартибга солиши (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); иш билан бандликни таъминлаш соҳасида мақсадли дастурларни ишлаб чиқиши, эгилувчан иш вақти ва иш ҳақи шаклларини жорий этиши (The Japan Institute of Labour, Япония) билан боғлиқ тадқиқотлар кенг миқёсда олиб борилмоқда.

**Муаммонинг ўрганилганлик даражаси.** Меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишининг илмий-методологик жиҳатлари кўплаб хорижлик олимлар<sup>4</sup>, жумладан, А.Смит, Ж.Б.Сэй, Ж.М.Кейнс, А.Маршалл, Л.Мизес, А.Пигу, Ф.Хайек, М.Фридмен ва бошқалар томонидан тадқиқ қилинган.

Постиндустриал жамиятни шакллантириш ва иш билан бандлик таркибидаги ўзгаришлар Д.Белл, Дж.Гэлбрейт, П.Дракер, М.Кастельс, Ф.Уэбстер каби олимлар<sup>5</sup>нинг асарларида очиб берилган.

Ахборот технологиялари таъсирида иш билан бандликни ривожланиши масалалари М.Фалк, М.Вортер, М.Пианта, Х.Шмитц, Д.Вест<sup>6</sup> ва бошқа хорижий олимларнинг асарларида кўриб чиқилган.

Иш билан бандлик таркибидаги ўзгаришлар, унинг тузилиши ва шакллари ҳамда таъсир қилувчи омиллар<sup>7</sup> Ю.Г.Одегов, В.Н.Бобков, Р.И.Капелюшников, Р.П.Колосова, Г.Г.Руденко, Т.О.Разумова ва бошқалар асаларида тадқиқ этилган.

<sup>4</sup> Smith A. The Wealth of Nations. – Aegitas, 2016. – 685 p.; Say J.B. Jean-Baptiste Say and Political Economy. – Taylor & Francis, 2016. – 280 p.; Keynes J.M. The general theory of employment, interest, and money. – Springer, 2018. – 404 p.; Marshall A. Industry and trade. – Vani Prakashan, 2015. – 556 p.; Мизес Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. – Litres, 2017. – 770 с.; Pigou A.C. Theory of unemployment. – Routledge, 2013. – 348 p.; Hayek F.A. The constitution of liberty: The definitive edition. – Routledge, 2013. – T. 17. – 596 p.; Friedman M. Theory of the consumption function. – Princeton university press, 2018. – 258 p.

<sup>5</sup> Bell D. The Winding Passage: Sociological Essays and Journeys. – Routledge, 2019. – 399 p.; Galbraith J. K. The culture of contentment. – Princeton University Press, 2017. – 176 p.; Drucker P. F. The essential drucker. – Routledge, 2020. – 294 p.; Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. – Litres, 2019. – 609 с.; Webster F. Theories of the information society. – Routledge, 2014. – 404 p.

<sup>6</sup> Falk M., Biagi F. The impact of ICT and e-commerce on employment in Europe //Journal of Policy Modeling. – 2017. – V. 39. – №1. – P. 1-18; Balsmeier, B., Woerter, M. Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. Research Policy, 48(8), 2020; Pianta M. Technology and Work: Key Stylized Facts for the Digital Age //Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics. – 2020. – P. 1-17.; Schmitz H. Technology and employment practices in developing countries. – Routledge, 2018. – 266 p.; West, D. M. The future of work: Robots, AI, and automation. The future of work: Robots, AI, and automation. 2018. – 205 p.

<sup>7</sup> Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 387 с.; Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшникова. - М.: Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ), 2017. – 536 с.; Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. – М.: ТЭИС. 2014. – 96 с.

Ўзбекистонда меҳнат бозорининг фаолият қўрсатиши ва ривожланиши, меҳнат муносабатларини тартибга солиш, иш билан бандликнинг замонавий ва ностандарт шаклларини тадқиқ қилиш, инсон капиталини ривожлантириш муаммоларини Р.А. Убайдуллаева, Қ.Х. Абдураҳмонов, С.С. Ғуломов, Б.Х. Умурзаков, З.Я. Худойбердиев, Б.А. Исламов, Д.Н. Рахимова, Н.Х. Рахимова, Н.К. Зокирова, Р.Р. Ҳасанов, Н.У. Арабов, Г.К. Абдураҳмонова Б.А. Махкамов, Ҳ.Ҳ. Мамадалиева<sup>8</sup> ва бошқа олимлар томонидан тадқиқ қилинган.

Таъкидлаш лозимки, ушбу иқтисодчи олимларнинг илмий асарларида иш билан бандлик таркиби ўзгаришининг илмий-услубий ва амалий жиҳатлари ўз аксини топган. Шу билан бирга, Ўзбекистонда рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида замонавий меҳнат бозорининг ривожланиши, иш билан бандлик таркибининг ўзгариши ва ишчиларни ижтимоий ҳимоя қилинмаганлигининг намоён бўлиши ҳамда умумий ҳолда бу йўналишдаги ислоҳотларни қайси йўналишда олиб бориш масалалари ҳам ўз ечимини кутмоқда. Бу муаммоларни рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида айрим жиҳатлари ўрганилмаганлиги тадқиқот мавзусининг долзарблиги, унинг мақсади, асосий вазифаларини тўғри аниқлашга имкон яратади.

**Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги.** Диссертация тадқиқоти Самарқанд давлат университети ва Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ ПЗ-20170928644 – «Ўзбекистон қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлаш муаммолари» (2018-2020 йй.) мавзусидаги амалий лойиҳа доирасида бажарилган.

**Тадқиқотнинг мақсади** рақамли иқтисодиёт шароитида бандликнинг замонавий шаклларини жорий этишнинг методологик-услубий асосларини такомиллаштириш бўйича хulosса ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

#### **Тадқиқотнинг вазифалари:**

«иш билан бандлик эгилувчанлиги», «иш кучи эгилувчанлиги» категорияларининг моҳиятини назарий жиҳатдан таҳлил этиш ҳамда муаллиф қарашларини шакллантириш;

меҳнат бозорида иш билан бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш усулларини тадқиқ этиш;

меҳнат бозорида иш билан бекарор бандлик шаклланишига методологик ёндашувни услубий жиҳатдан асослаш;

---

<sup>8</sup> Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган З-нашри. Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.; Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги (илмий ўкув қўлланма). – Т.: Университет, 2006. – 165 б.; Abdurakhmanov K.H. Zokirova N.K., Islamov B., Hiwatari M. Systemic transformation and sustainable human development: the Case of Uzbekistan. Jakarta: Gunadarma Publisher, – 2016. – p. 230; Умурзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва тақсимланишининг худудий хусусиятлари. Монография. – Т.: «LESSON PRESS» 2017. – 188 б.; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўкув қўлланма. «ILMZIYO» 2016; Абдураҳмонова Г.К. Ахолини муносаб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: IQTISODIYOT, 2017. – 131 б.

иш билан бандлик замонавий шаклларини жорий этишнинг хориж тажрибасини тадқиқ этиш ва ундан Ўзбекистонда фойдаланиш йўналишларини аниқлаш;

норасмий иш билан бандликни баҳолашга услубий ёндашувларни илмий жиҳатдан асослаш;

иқтисодиётнинг турли секторлари корхоналарида норасмий иш билан бандликни экспресс баҳолаш;

иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлашнинг социологик тадқиқоти асосларини такомиллаштириш;

республикада иш билан бандлик таркиби ўзгаришининг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичларини таҳлил этиш;

мехнат бозори трансформациялашувида иш билан бандлик ўзгаришининг асосий тенденцияларини аниқлаш;

аҳолининг иш билан бандлиги даражасини оширишга таъсир этувчи омилларнинг эконометрик таҳлилини амалга ошириш;

инқирозли ҳолатларда аҳолининг иш билан таъминлаш муаммолари ва уларни бартараф этиш йўлларини тадқиқ этиш;

рақамли иқтисодиёт шароитида масофавий иш билан бандликни ташкил этиш асосларини такомиллаштириш йўналишларини аниқлаш;

иш билан бандлик замонавий шаклларини жорий этишнинг институционал асосларини такомиллаштириш;

рақамли иқтисодиёт шароитида иш билан бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиши.

**Тадқиқотнинг обьекти** сифатида Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозори олинган.

**Тадқиқотнинг предмети** бўлиб, иш билан бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ҳисобланади.

**Тадқиқотнинг усуслари.** Диссертация тадқиқотида тизимли таҳлил, гурӯхлаш, индукция-дедукция, социологик тадқиқот, мантиқий ва таққослама таҳлил, статистик ва эконометрик моделлаштириш, прогнозлаш ва бошқа усуслардан фойдаланилган.

**Тадқиқотнинг илмий янгилиги** қўйидагилардан иборат:

рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозорида иш билан бандлик шаклларининг намоён бўлишида касбларнинг интеллектуаллашув хусусияти очиб берилган ҳамда унинг трансформациялашуви асосида эгилувчан иш билан бандликнинг таркиби, турлари ва эгилувчанликнинг сифат мезонлари такомиллашуви асосланган;

иқтисодиётнинг турли секторлари корхоналарида потенциал, компонентли ва реал норасмий иш билан бандликнинг экспресс баҳолаш методикаси алоҳида кўринишдаги бандликни баҳолашнинг интеграл коэффициентлар градациясини турли мулкчилик ва ташкилий-ҳуқуқий шакллар шароитида қўллаш хусусиятлари асосида такомиллаштирилган;

минтақаларда бандлик эгилувчанлиги даражасини интеграл баҳолаш усули иш билан бандлик эгилувчанлигининг күлами ва даражасини тавсифловчи ҳамда ходимлар ва иш берувчилар манфаатларини ифодаловчи күрсаткичларни стандартлаштириш асосида такомиллаштирилган;

миллий меҳнат бозорини ривожланиш тенденциялари ҳамда аҳоли иш билан бандлиги даражасини ошириш асосида соҳани 2020-2025 йилларга бўлган даврда ривожлантиришнинг прогноз параметрлари асосланган;

иш берувчи, онлайн биржалар ва ходимлар ўртасидаги уч томонлама муносабатларга йўналтирилган масофавий иш билан бандлик тизими норасмий иш билан бандликни камайтириш, ижтимоий кафолатлар тизимини оптималлаштириш ва электрон платформаларни ривожлантириш асосида такомиллаштирилган.

#### **Тадқиқотнинг амалий натижаси қўйидагилардан иборат:**

«иш билан бандлик эгилувчанлиги», «иш кучи эгилувчанлиги» категорияларининг ижтимоий-иктисодий мазмунига оид муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган;

иш билан бандлик параметрларининг ўзгаришга мойиллик тавсифи фирма чегараларининг нисбий жойлашуви, иш билан бандлик таркибининг ўзгариши йўналишлар бўйича таснифланган;

аҳоли иш билан бандлиги таркибини макро ва микро даражаларда ҳамда институционал йўналишларда такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилган.

**Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги.** Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги қўлланилган ёндашув ва усулларнинг мақсадга мувофиқлиги, маълумотларнинг расмий манбалардан, жумладан, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Давлат статистика қўмитасининг статистик маълумотларидан олингани ҳамда тегишли хуоса ва тавсияларнинг ваколатли тузилмалар томонидан амалиётга жорий қилингани билан белгиланади.

**Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти.** Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти диссертацияда ишлаб чиқилган методологик ва услубий таклиф ва тавсиялар меҳнат бозорида иш билан бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш, норасмий иш билан бандликни баҳолашга услубий ёндашувларни илмий жиҳатдан асослаш, масофавий иш билан бандликни ташкил этиш асосларини такомиллаштириш ва иш билан бандлик эгилувчанлигини тартибга солишининг институционал асослари бўйича илмий аппаратни такомиллаштириш билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти аҳоли бандлигини ошириш ҳамда иш ўринларини ташкил этиш бўйича ҳудудий дастурлар ва прогнозларни ишлаб чиқиши, Бандликка кўмаклашиш марказлари фаолиятини такомиллаштириш, соҳага оид ҳуқуқий-меъёрий хужжатларни тайёрлаш, соҳани самарали ривожлантиришга қаратилган комплекс чора-тадбирлар мажмуйини ишлаб чиқишида, шунингдек «Меҳнат иктисодиёти», «Меҳнат бозори иктисодиёти», «Меҳнат ресурсларини бошқариш» фанлари бўйича ўкув

дастурларини такомиллаштириш, дарслик, ўқув ва услугий қўлланмалар тайёрлашда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

**Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши.** Рақамли иқтисодиёт шароитида бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш методологик-услубий асосларини такомиллаштириш бўйича олинган илмий натижалар асосида:

рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозорида иш билан бандлик шаклларининг намоён бўлишида касбларнинг интеллектуаллашув хусусияти ҳамда унинг трансформациялашуви асосида эгилувчан иш билан бандликнинг таркиби, турлари ва эгилувчанликнинг сифат мезонлари такомиллашуви бўйича хулосалари Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 02 мартағи 31-ич-сонли буйруғи асосида амалиётга жорий қилинган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 июндаги 01/00-04/07-5255-сон маълумотномаси). Ушбу таклифдан фойдаланиш эгилувчан иш билан бандликнинг шаклларини таснифлаш асосида унинг замонавий турлари ва йўналишларини аниқлаш имконини берган;

алоҳида кўринишдаги иш билан бандлик шаклланишини баҳолашнинг интеграл коэффициентлар градациясини турли мулкчилик ва ташкилий-хуқуқий шакллар шароитида қўллаш хусусиятлари асосида иқтисодиётнинг турли секторлари корхоналарида потенциал, компонентли ва реал норасмий иш билан бандликнинг экспресс баҳолашнинг такомиллаштирилган методикаси Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартағи 31-ич-сон буйруғи асосида амалиётга жорий қилинган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 июндаги 01/00-04/07-5255-сон маълумотномаси). Ушбу таклифдан фойдаланиш турли хил мулкчилик ва ташкилий-хуқуқий шаклларга асосланган корхоналар ҳамда ташкилотлар учун норасмий иш билан бандлик кўламини аниқлаш ва даражасини баҳолаш имконини берган;

иш билан бандлик эгилувчанлиги кўлами ва даражасини тавсифловчи ҳамда ходимлар ва иш берувчилар манфаатларини ифодаловчи кўрсаткичларни стандартлаштириш асосида минтақаларда бандлик эгилувчанлиги даражасини интеграл баҳолашнинг такомиллаштирилган усулидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартағи 31-ич-сон буйруғи асосида аҳолини иш билан таъминлаш, янги иш ўринларини яратиш дастурларини ишлаб чиқишида асос сифатида қабул қилинган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 июндаги 01/00-04/07-5255-сон маълумотномаси). Ушбу таклифдан фойдаланиш минтақаларда иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлаш бўйича фаол тадбирларни ишлаб чиқиш ҳамда ҳудудий даражада корхона ва ташкилотларда меҳнат ресурсларини бошқариш тизими самарадорлигининг асосланганлик даражасини ошириш имкониятини берган;

миллий меҳнат бозорини ривожланиш тенденциялари ҳамда аҳоли иш билан бандлиги даражасини ошириш асосида соҳани 2020-2025 йилларга бўлган даврда ривожлантиришнинг прогноз параметрларидан (иқтисодий фаол

аҳоли сони, уй меҳнатининг барча шаклларини ташкил этиш натижасида бандлар сони, иқтисодиётнинг расмий секторида иш билан бандлар сони, иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлар сони, иқтисодиёт тармоқларида асосий капиталга киритилган инвестициялар ҳажми, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элга кетган шахслар улуши, республика бўйича минимал ойлик иш ҳақи миқдорларини истиқболлаштириш) Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартағи 31-ич-сон буйруғи асосида аҳолини иш билан таъминлаш, янги иш ўринларини яратиш дастурлари ва концепцияларини ишлаб чиқища фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 июндаги 01/00-04/07-5255-сон маълумотномаси). Мазкур тавсиялардан фойдаланиш 2020-2025 йилларда меҳнат бозорини ривожлантириш бўйича чора-тадбирларнинг амалга оширилиши республикада аҳоли бандлиги даражасини 72,7 %га ва кичик тадбиркорлик (бизнес)да бандлар улушининг 18,8 %га ошишига имкон беради;

иш берувчи, онлайн биржалар ва ходимлар ўртасидаги уч томонлама муносабатларга йўналтирилган масоғавий иш билан бандлик тизими норасмий иш билан бандликни камайтириш, ижтимоий кафолатлар тизимини оптималлаштириш ва электрон платформаларни ривожлантириш асосида такомиллаштириш бўйича таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартағи 31-ич-сон буйруғи асосида аҳолини иш билан таъминлаш, янги иш ўринларини яратиш дастурлари ва концепцияларини ишлаб чиқища фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 июндаги 01/00-04/07-5255-сон маълумотномаси). Мазкур тавсиялардан фойдаланиш келгусида иш билан бандликка кўмаклашиш соҳасидаги давлат сиёсатини такомиллаш-тириш асосида расмий секторда бандлар улушининг 1,2 %га ҳамда аҳоли даромадларидан олинадиган солиқлар улушининг 0,8 %га ошишига имкон беради.

**Тадқиқот натижаларининг апробацияси.** Мазкур тадқиқот натижалари 8 та, жумладан, 4 та республика ва 4 та халқаро илмий-амалий конференцияда муҳокамадан ўтказилган.

**Тадқиқот натижаларининг эълон қилиниши.** Диссертация мавзуси бўйича жами 40 та илмий иш, шу жумладан, 2 та илмий монография, Web of Science базасида 1 та, SCOPUS базасида 4 та, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг диссертациялар асосий илмий натижаларини чоп этиш бўйича тавсия этган илмий нашрларда 15 та мақола, жумладан, 10 таси республика ва 5 таси хорижий журналларда нашр этилган.

**Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми.** Тадқиқот кириш, 4 та боб, хулоса ҳамда фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертация ишининг умумий ҳажми 235 бетни ташкил этган.

## ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмиде диссертация мавзусининг долзарбилиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари, обьекти ва предмети шакллантирилган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига боғлиқлиги кўрсатилган, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти ёритиб берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий қилишнинг синовдан ўтганлиги, нашр этилган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертация ишининг «Иқтисодиётнинг трансформациялашиши шароитида иш билан бандликни таъминлашнинг назарий-методологик асослари» деб номланган биринчи бобида иш билан бандликнинг моҳияти ва мазмунини аниқлашга янгича ёндашувлар илмий жиҳатдан таҳдил этилган, меҳнат бозори эгилувчанлиги, иш билан бандлик эгилувчанлиги, иш кучи эгилувчанлиги категорияларининг муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган ҳамда иш билан бандлик замонавий шаклларининг вужудга келиши ва трансформациялашиши тадқиқ этилган. Шунингдек, иш билан бекарор бандлик шаклланишига методологик ёндашув асосланган ҳамда иш билан бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш бўйича хориж тажрибаси илмий-назарий жиҳатдан ўрганилган ва улардан республикамиизда фойдаланиш имкониятлари аниқланган.

Сўнгги йилларда ишсизлик масаласи геосиёсий вазиятга бевосита боғлиқлигини исботламоқда. Дунёда рўй берган иқтисодий инқирозлар таъсири ҳар бир мамлакат иқтисодиётига, шу ўринда, меҳнат бозори ҳолатига ҳам бевосита таъсир этди. Бундай вазиятда мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий ривожланиш шароитига мос иш билан бандликнинг эгилувчан шаклларини жорий этиш муҳим масалалардан бири ҳисобланади. Иш билан бандликнинг мослашувчан, эгилувчан шаклларини кенгайтириш иш билан бандлик муаммосини янада юмшатиш, аҳолининг ижтимоий-ҳимояга муҳтоҷ қатламларини иш ўринлари билан таъминлаш, уларга даромад манбаини яратиш ва малакасини ошириб боришга имконият яратади. Иқтисодий субъектлар учун эса, иш билан бандликнинг эгилувчан шаклларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатиш, корхона харажатларини оптималлаштириш имконини беради.

Меҳнат бозори эгилувчанлиги – иш қучига бўлган талаб ва таклиф таркиби ҳамда ҳажмини ташқи муҳит ўзгаришларига мослаштириш қобилияти бўлиб, пировардида корхона (фирма) ишчи-ходимларининг салоҳиятидан тўлиқ фойдаланиш ҳамда унинг самарали фаолият кўрсатишини таъминлаш имкониятини юзага келтирувчи мослашувчан меҳнат бозори ҳисобланади. Меҳнат бозори эгилувчанлигининг қуйидаги таркибий элементларини ажратиш мумкин: иш билан бандлик эгилувчанлиги, иш вақти эгилувчанлиги, иш ҳақи эгилувчанлиги, иш кучи эгилувчанлиги ва меҳнат бозори институтлари эгилувчанлиги (1-расм).



**1-расм. Мехнат бозори эгилувчанлигининг таркибий элементлари<sup>9</sup>**

Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида такрор ишлаб чиқаришнинг ўзига хос инновацион тури ривожланиши билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техник-технологик ўзгаришлар нафақат иш билан бандлик таркиби ва шакллари, унинг субъектлари, институтлар ҳамда иш билан бандлик категориясининг ўзида, балки уни тадқиқ этиш ва тартибга солишда янгича илмий ёндашувларни тақозо этмоқда.

Иш билан бандлик таркиби ва шаклларининг ўзгариши, биринчидан, эгилувчан иш билан бандлик концепциясини ишлаб чиқиш, уни иш билан бандлик назариясининг ривожланиш маҳсули сифатида қаралишини ифодаласа, иккинчидан, мазкур категория предметининг таҳлилини аниқлашдан иборатдир. Иш билан бандлик эгилувчанлиги – иш билан бандликнинг ташкилий шакллари, иш берувчининг минимал харажатлар билан ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилиш усуллари ёрдамида ўзгарувчан талабни қондириш ҳамда ишчилар томонидан меҳнат таклифларининг ўзгаришидир.

Рақамли технологияларининг ривожланиши ҳамда жамият тараққиёти аҳолини иш билан таъминлашнинг янги шакллари ва турлари пайдо бўлишига олиб келмоқда. Иш билан бандликнинг замонавий шакллари ва турлари бўйича назарий ёндашувлар тавсифи умумлаштирилди (1-жадвал).

Иш билан бандлик шаклларига доир ёндашувларнинг таҳлили шуни кўрсатдики, замонавий шароитларда «иш билан бандлик» категориясининг янги шакллари ва турларининг пайдо бўлиши ушбу тушунчада юзага келган ўзгаришларнинг барчасини ҳисобга олишни талаб этади. Аҳолини иш билан таъминлаш тизимиға кўплаб омиллар таъсир натижасида уни ўзгаришига олиб келади. Ўз навбатида, ушбу ўзгариш инсон ва жамият ҳаётининг барча соҳаларини модернизацияланишига олиб келади ва ҳаёт тарзини ўзгартиради.

<sup>9</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

## 1-жадвал

### Иш билан бандликнинг замонавий шакллари ва турлари бўйича ёндашувлар<sup>10</sup>

<b>Муаллиф</b>	<b>Иш билан бандлик турлари ва шакллари</b>
Халқаро мөхнат ташкилоти	Вақтингчалик иш билан бандлик, тўлиқсиз иш кунида бандлик, вақтингчалик ижарага олинган мөхнат ва кўп томонлама мөхнат муносабатлари, яширин мөхнат муносабатлари ва боғлиқ бўлган мустақил иш билан бандлик.
Қ.Х.Абдураҳмонов	Иш билан бандликнинг ностандарт турлари: пудрат шартномаси бўйича ишлаш, уй хўжалигида мустақил иш билан бандлик, шахсий тадбиркорлик, қисман иш билан бандлик, вақтингчалик иш билан бандлик, масофада туриб ишлаш.
А.Каллеберг	Кунлик мөхнат, чакириққа асосан мөхнат, вақтингчалик бандлик, ижага олинган мөхнат ва ўзини-ўзи банд қилиш.
Ю.Г.Одегов Г.Г.Руденко Н.К.Лунева	Тўлиқ, оқилона, самарали; тўлиқ ва ярим кунлик; қаттиқ ёки мослашувчан мөхнат ва дам олиш режимлари билан; доимий, вақтингча, мавсумий, эпизодик; уйда, корхоналарда амалга оширилади; бошланғич, қўшимча ва иккиламчи.
В.Н.Бобков	Тўлиқ, самарали, оқилона, вақтингча, иккиламчи, ортиқча, ёшлар, норасмий, бекарор, баркарор.
В.Н.Бобков О.В.Вередюк	Шартлар бўйича ишлаш: муддатли мөхнат шартномалари, тўлиқсиз иш куни, фуқаролик-хукукий шартномалар, оғзаки келишув; тасодифий, масофавий, ижарага олинган мөхнат.
В.Е.Гимпельсон	Тўлиқсиз иш билан бандлик, вақтингчалик иш билан бандлик, тасодифий иш билан бандлик норасмий секторда иш билан бандлик, уй хўжалигида бандлик.
Л.В.Карташова	Тўлиқ, оқилона, унумли, ижтимоий фойдали, самарали.
Р.П.Колосова Т.О.Разумова	Масофавий, норасмий иш билан бандлик, ижарага олинган мөхнат, доимий бўлмаган иш билан бандлик.
В.А.Павленков	тўлиқсиз иш билан бандлик, яширин тўлиқсиз иш билан бандлик потенциал тўлиқсиз иш билан бандлик, ўзини ўзи банд қилиш
А.И.Рофе	Самарали, ижтимоий фойдали, тўлиқ, оқилона, самарали, яширин, қисман, вақтингчалик, мослашувчан.
И.Т.Корогодин	Тўлиқ, оқилона, самарали, оптимал, стандарт, ностандарт иш билан бандлик.

Ҳозирги шароитда мөхнат бозорида иш кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбат ўзгаришига таъсири нуқтаи назаридан трансформацияланувчи бозор ҳисобланади. Шунга кўра, мөхнат бозорида иш билан бандликнинг замонавий шаклларда намоён бўлиши ҳамда унинг трансформациялашуви асосида иш билан бандликнинг турлари ва таркиби, унинг ўзгарувчан параметрлари тавсифи ҳамда мослашувчанликнинг миқдор ва сифат мезонлари бўйича таснифи ишлаб чиқилди.

Таъкидлаш лозимки, анъанавий ва ноанъанавий иш билан бандлик шакллари қўп ҳолларда уйғунлашади ва мураккаб бирликни ҳосил қиласди. Бу эса, ўз навбатида таснифлаш ва ҳисоб олиб боришни мураккаблаштиради. Замонавий иш билан бандлик турли шаклларда намоён бўлади (2-жадвал).

<sup>10</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

## 2-жадвал

### Иш билан бандликнинг замонавий шакллари типологияси<sup>11</sup>

№	Таснифлаш хусусияти	Шакллар
1.	Меҳнат муносабатлари хусусиятига кўра	Вақтинчалик бандлик, мавсумий бандлик, тасодифий бандлик.
2.	Штатлар жадвалига асосан	Фрилансерлик, аутсорсинг, аустаффинг, персонал лизинги, смарстаффинг.
3.	Иш жойининг жойлашувига кўра	Уй меҳнати, масофавий иш билан бандлик, кўчманчи иш.
4.	Иш куни чегараларининг «қатъийлиги»га кўра	Эгилувчан иш вақти, меъёrsиз иш вақти, чақириқка асосан иш.
5.	Ходимларнинг ҳуқуқий мақомига кўра	Муддатли меҳнат шартномаси, пудрат шартномаси, пуллик хизмат кўрсатиш учун шартномаси, муаллифлик буюртмаси бўйича

Иш билан бандлик замонавий шакллари таснифининг илмий-назарий ёндашувларини таҳлил этиш орқали иш билан бекарор бандликнинг ташкилий-техник ва ижтимоий-иктисодий жиҳатларини эътиборга олган ҳолда унинг моҳияти бўйича муаллифлик ёндашуви асосланди. Иш билан бекарор бандлик – ходим томонидан тўлиқ иш ҳафтасига эга бўлмаган муддатсиз меҳнат шартномаси асосида стандарт меҳнат муносабатларидан ўзига боғлиқ бўлмаган ҳолда айрилиши ҳамда меҳнат муносабатларининг ишончсизлиги ва бекарорлиги хос бўлган ностандарт иш билан бандлик туридир.

Аҳолини иш билан бандлигининг бекарор шаклларига фақат иктисодий эмас, шунингдек, ижтимоий вазифаларни ҳам ҳал этувчи восита сифатида қараш мумкин. Бу меҳнат ресурсларини меҳнат фаолиятига жалб этиш даражасини оширишни таъминлайди, қисман ва масофада туриб ишлаш учун шарт-шароит яратади, меҳнат бозорининг ўзгаришларга тезкор ва самарали жавоб беради, иш берувчининг меҳнат ресурсларидан фойдаланиш билан боғлиқ харажатларини мақбуллаштиради.

Хорижий мамлакатларда иш билан бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш ҳолатини таҳлил қилган ҳолда, меҳнат бозорини келажакда кутилиши мумкин бўлган муаммоларга жавоб бера олишини таъминлаш учун қуидагиларни амалга ошириш зарур: иш вақти эгилувчанлигини ошириш; иш ҳақи ва меҳнат сарфлари эгилувчанлигини таъминлаш ҳамда иш ҳақини белгилашда ходимларнинг малакаси, қобилияти ва шароитларини эътиборга олиш; хусусий секторда иш билан бандликни қўллаб-қувватлаш; меҳнат бозорида фаол сиёсатни илгари суриш ва ушбу ислоҳотларнинг самарадорлигини ошириш; кадрлар тайёрлаш тизими ва таълим муассасаларида ислоҳотларни иктисодиёт талабларидан келиб чиқсан ҳолда давом эттириш; ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасида ислоҳотларни амалга ошириш, ишсизлик нафақаларини солиқ тизимидағи ислоҳотлар билан мувофиқлигини таъминлаш, шунингдек, ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини давлат бюджетига таъсирини камайтириш.

<sup>11</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Диссертация ишининг «Норасмий иш билан бандликни баҳолаш услугиятини такомиллаштириш» деб номланган иккинчи бобида норасмий иш билан бандликни баҳолашга услубий ёндашувлар илмий жиҳатдан асосланиб, иқтисодиётнинг турли секторлари корхоналарида норасмий иш билан бандликни экспресс баҳолаш амалга оширилган ҳамда иш билан бандлик замонавий шакллаарининг социологик тадқиқоти асослари такомиллаштирилган.

Рақамли иқтисодиётнинг кенгайиб бориши иш билан бандликнинг янги турлари пайдо бўлишига сабаб бўлмоқда. Бозор иқтисодиётининг дастлабки йилларидан бошлиб республикамиизда иш билан бандликнинг норасмий шакллари кенг тарқалди. Норасмий иш билан бандлик – расмий иқтисодиётда рўйхатга олинмаган иш билан бандликдир. Норасмий иш билан бандлик ёлланма ва мустақил бўлган, рўйхатга олинмаган, корхона статистик маълумотларида ҳамда солик органларида қайд этилмаган, тартибга солинмаган ҳамда мавжуд меъёрий қонунчилик доирасида ҳимояланмаган иш ҳаки тўланадиган барча иш билан бандлик шаклларини ўз ичига олади.

Сўнгги йилларда дунё бўйича норасмий иш билан бандлик улуши ошиши кузатилмоқда. Маълумотларга кўра, дунё бўйича қишлоқ хўжалигида банд бўлганлардан ташқари норасмий иш билан бандлик улуши 2020 йилда 60 %ни ташкил этган<sup>12</sup>.

Норасмий иш билан бандликни баҳолаш нафақат унинг кўламини, балки ушбу турдаги иш билан бандликни шаклланишига олиб келувчи омилларни аниқлашга асосланиши зарур. Норасмий иш билан бандлик тўғирисида ахборотлар манбаи сифатида аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш юзасидан социологик сўров натижалари бўйича малумотлар ҳисобланади. Шу билан бирга, норасмий иш билан бандликнинг шаклланиш жараёнини комплекс баҳолаш методикасининг мавжуд эмаслиги, уни юзага келишининг сабаблари ва омилларини етарлича аниқланмаганлиги ушбу жараённи тартибга солиш имкониятларини пасайтиради. Шуни таъкидлаш керакки, норасмий иш билан бандликнинг турлари ва шакллари унинг асосий шартлари ва омилларига асосланган.

Норасмий иш билан бандликни кенг тарқалишининг сабаблари сифатида қўйидагилар белгиланди: турмуш даражасини ошириш ва қўшимча даромадга эга бўлиш, ижтимоий ажратмаларни тежаш орқали ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш, соликقا тортиладиган базани қисқартириш имконияти мавжудлиги.

Расмий иқтисодиёт доирасида иш кучининг потенциал норасмий иш билан бандлар таркибига миқдорий жиҳатдан қўшимча асосда шаклланган, иккиламчи иш билан банд бўлган, ўриндошлиқ асосида ишлайдиган, муддатли шартномалар ёки фуқаролик-хуқуқий кўринишидаги шартномалари асосида ишлайдиган ишчиларни киритиш таклиф этилди.

Ҳар қандай шаклдаги ностандарт ижтимоий-меҳнат муносабатлари норасмий иш билан бандлик учун потенциал бўлиб ҳисобланади. Бунда иқтисодиётнинг турли тармоқларида норасмий иш билан бандликни ҳисобга

<sup>12</sup> ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition / International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.

олиш ва баҳолаш учун ушбу сегментга кирувчиларнинг таркиби ва мазмунини ҳисобга олиши керак (З-жадвал).

### З-жадвал

#### **Иқтисодиёт секторлари бўйича норасмий иш билан бандликнинг таркиби ва мазмуни<sup>13</sup>**

<b>Иқтисодиёт секторлари</b>	
<b>Расмий сектор</b>	<b>Норасмий сектор</b>
Юридик шахсларда ёлланма меҳнат асосидаги стандарт иш билан бандлик	Жисмоний шахсларда ёлланма меҳнат асосидаги стандарт иш билан бандлик
<b>Норасмий иш билан бандлик</b>	
Потенциал норасмий иш билан бандлик Кўшимча/иккиласми Ички ўриндошлиқ, муддатли шартнома асосида иш билан бандлик, корхонанинг ички фуқаролик ҳуқуқий шартномаси	Потенциал норасмий иш билан бандлик Кўшимча/иккиласми Ушбу сектордаги ўриндошлиқ ва бошқа кўринишдаги ёлланма меҳнат
Компонент норасмий иш билан бандлик Потенциалдан компонент ва реал кўринишига ўтиш (бозор компонентларини ҳисобга олган ҳолда) шартларини баҳолаш. Иш билан бандларнинг норасмий секторга ўтишини баҳолаш. Омиллар бўйича баҳолаш: Иқтисодий: бозор компонентларини намоён бўлиши. Ташкилий: Аутсорсинг ва аутстаффингдан фойдаланиш. Ижтимоий: бозор фаолияти механизмига мослашишини баҳолаш.	Компонент норасмий иш билан бандлик Потенциалдан компонент ва реал кўринишига ўтиш (бозор компонентларини ҳисобга олган ҳолда) шартларини баҳолаш. Иш билан бандларнинг норасмий секторга ўтишини баҳолаш. Омиллар бўйича баҳолаш: Иқтисодий: бозор компонентларини намоён бўлиши. Ташкилий: Аутсорсинг ва аутстаффингдан фойдаланиш. Ижтимоий: бозор фаолияти механизмига мослашишини баҳолаш.
Реал норасмий иш билан бандлик Ташқи ўриндошлиқ, фуқаролик ҳуқуқий шартномалар асосидаги ишлар улушининг ошиб бориши, ишларнинг ярмидан ортифи оғзаки ёллаш орқали бажарилиши ва бошқ.	Норасмий иш билан бандликни асосий иш билан бандлик шаклига айланиши (ўз-ўзини иш билан таъминлаш, уй хўжалиги аъзоларидан ёрдамчилар улушкини ошиши, оғзаки ёллаш улуси ортади ва бошқ.)

Меҳнат бозорининг деформациялашуви(*трансформациялашуви*), иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнатга бўлган қўшимча талабнинг шакланиши ва тадбиркорлик секторининг жадал ривожланиши хўжалик юритувчи субъектлар доирасида потенциал норасмий иш билан бандликни реал норасмий иш билан бандликка айланишига шарт-шароитлар пайдо бўлишига олиб келади. Бу ҳолатда меҳнат бозори компонентларини намоён бўлиши билан жами ушбу омилларнинг таъсири остида бўлганлар сонини аниқлаш кўрсатилган секторни шакллантиради. Шу сабабли, компонентли норасмий иш билан бандликни аниқлаш лозим.

Иқтисодиётнинг расмий ва норасмий секторлари хўжалик субъектлари даражасида потенциал, компонентли ва реал норасмий иш билан бандликнинг миқдор ва сифат тавсифлари аниқланди. Норасмий иш билан бандликнинг алоҳида кўринишлари шакланиши содир бўладиган таъсири остида ташқи ва

<sup>13</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

ички омилларни ҳисобга олиш ва баҳолашнинг методик воситалари таклиф этилди. Стандарт иш билан бандлик элементини ўзида намоён этувчи потенциал норасмий иш билан бандлик шаклланишининг муайян миқдорий параметрлари аниқланди. Потенциал норасмий иш билан бандликни реалга ўзгартириш ҳудудий меҳнат бозори таркибий қисми эканлиги асосланди. Компонентли норасмий иш билан бандлик шакллантирувчи, компонентларнинг намоён бўлиши ва таъсир этишига асосланган ички ва ташқи омиллар таркиби аниқланди. Компонентли норасмий иш билан бандлик тавсифи миқдорий изоҳланди. Норасмий иш билан бандликнинг мазкур турини ҳисобга олиш ва баҳолашнинг услубий воситалари таклиф этилди. Иқтисодиётнинг алоҳида секторлари учун реал норасмий иш билан бандлик параметрлари аниқланди.

Шунингдек, алоҳида кўринишдаги иш билан бандлик шаклланишини баҳолашнинг интеграл коэффициентлар градацияси асосида иқтисодиётнинг турли секторлари корхоналарида потенциал, компонентли ва реал норасмий иш билан бандликни экспресс баҳолаш методикаси ишлаб чиқилди.

Аҳоли иш билан бандлигини таъминлаш ва ишсизликни камайтириш мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида кўп томонлама тадқиқотни талаб қиласидиган жараён ҳисобланади. Уни тадқиқ этишда иш билан бандликнинг умумий қонуниятлари, тамойиллари ва концепцияларини ҳисобга олган ҳолда социологик тадқиқотларни ўтказиш мақсадга мувофиқдир.

Бугунги кунда иш билан бандлик соҳасининг ривожланиши эгилувчанликнинг ошиши билан юзага келмоқда ҳамда эгилувчан меҳнат бозорининг шаклланиши иқтисодиётнинг ракобатбардошлигини таъминлашнинг асосий шартларидан бири ҳисобланади. Ривожланган мамлакатларда иш билан бандлик эгилувчанлиги ҳолати ва унинг механизмлари таҳлилига кўра, хуроса қилишимиз мумкинки, иш билан бандлик эгилувчанлиги даражаси ва унинг механизмлари кескин фарқланади. Шунга кўра, эгилувчанликнинг кўлами ва даражасини тавсифловчи турли кўрсаткичларни стандартлаштириш асосида ҳудудларда иш билан бандлик эгилувчанлигининг умумий даражасини комплекс баҳолаш методикаси тақомиллаштирилди.

**Диссертация ишининг «Ўзбекистонда иш билан бандликни таъминлаш ҳолати ва ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили»** деб номланган учинчи бобда республикада иш билан бандлик таркиби ўзгаришининг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлил этилиб, меҳнат бозори трансформациялашувида иш билан бандлик ўзгаришининг асосий тенденциялари аниқланган ҳамда иш билан бандлик даражасини оширишга таъсир этувчи омилларнинг эконометрик таҳлили амалга оширилган.

Иқтисодий тараққиёт ва инсон салоҳиятини ривожлантиришда аҳолини иш билан бандлиги муҳим омил ҳисобланади. Аҳолининг иш билан бандлиги даражасини ошириш меҳнат ресурсларининг такрор барпо бўлишининг зарурӣ шартидир. Аҳолининг иш билан бандлиги таркибидаги силжишлар уни трансформациялашувини англатади. Бу эса, иқтисодиётни модернизациялаш шароитида иш билан бандлик таркибидаги ўзгаришлар

натижасида унинг эгилувчанлиги кенгайишини тақозо этмоқда. Иш билан бандликнинг қайта тузилиши яхлит жараён сифатида иқтисодий фаол аҳолининг фаолият турлари, унинг иқтисодиёт соҳалари ва тармоқлари бўйича қайта тақсимланиши ҳамда ўзгаришларга олиб келади.

Замонавий шароитда ходимларни саралаш, уларнинг меҳнатини ташкил этиш, иш ҳақини белгилаш ва иш вақтини самарали ташкил этишда иш билан бандликнинг эгилувчан шаклларидан фойдаланиш корхона фаолиятини ишлаб чиқариш ва бозорнинг ўзгарувчан талабларига тезкор мослашишини таъминловчи асосий элементлардан бири ҳисобланади. Аҳолининг турли гуруҳларини меҳнат фаолиятига жалб қилиш, уларнинг меҳнатини самарали ташкил этиш, ишсизлик даражаси ва тадбиркорларнинг харажатларини камайтиришда иш билан бандликнинг эгилувчан шакллари ва турларини кенгайтириш муҳимdir.

Янги таҳрирда қабул қилинган «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги қонун<sup>14</sup> бунинг ҳуқуқий асосларини яратиб берди. У тўғридан-тўғри амал қиласидан хусусиятга эга бўлиб, соҳага доир мавжуд 3 та қонун, иш билан бандлик ва меҳнат бозорини тартибга солиш, ташқи меҳнат миграцияси билан боғлиқ масалаларга оид қабул қилинган 40 дан зиёд меъёрий ҳужжатда кўзда тутилган ҳуқуқий нормаларни, тизимдаги сўнгги ислоҳотларни, янги молиявий механизmlарни ўзида ифода этган.

Янги Қонунда иш билан бандлар мақоми баён этилган. Меҳнат шартномаси бўйича ҳақ эвазига тўлиқ ёки тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаётганлар билан бирга ўзини иш билан мустақил равишда таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан ҳунармандлар, оилавий корхоналарнинг иштирокчилари, дехқон хўжаликларининг, ишлаб чиқариш кооперативларининг аъзолари, фермер хўжаликларининг аъзолари, ўзини ўзи банд қилган шахслар сифатида рўйхатга олинган шахслар, якка тартибдаги тадбиркорлар, шунингдек хизматлар кўрсатиш (ишларни бажариш) фаолиятни амалга оширувчи бошқа шахслар, Ўзбекистон Республикасидан ташқарида вақтинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ҳамда ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошираётган нодавлат нотижорат ташкилотларида, шу жумладан диний ташкилотларда ишлаётган фуқаролар ҳам киритилган.

Сўнгги йилларда республикамиз меҳнат бозори самарали ривожланишининг асосий кўрсаткичлари динамикаси қўйидаги қўринишда намоён бўлмоқда: 2019 йилда иқтисодий фаол аҳолининг ўсиши 2001 йилга нисбатан 162,2 %га, иш билан банд бўлганлар сони 148,2 %га, шундан иқтисодиётнинг расмий секторида бандлар 3,5 %га камайган, норасмий секторда бандлар эса 2,4 мартаға ошган. Ҳисобот даврида республикадан ташқарида ишлаш учун кетганлар сони 10,6 мартаға, ишсизлик даражаси 2,2 мартаға, иқтисодий нофаол аҳоли сони эса 113,4 %га ўсган. Иқтисодий фаол аҳолининг жами меҳнат ресурсларига нисбати 2001 йилда 71,6 %ни ва 2019 йилда 78,3 %ни ташкил этган (4-жадвал).

<sup>14</sup> «Аҳоли бандлиги тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Қонуни // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 20.10.2020 й., 03/20/642/1396-сон

Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида янги ходимларни саралаш, уларнинг меҳнатини ташкил этиш, иш ҳақини белгилаш ва иш вақтини самарали ташкил этишда иш билан бандликнинг эгилувчан шаклларидан фойдаланиш корхона фаолиятини ишлаб чиқариш ва бозорнинг ўзгарувчан талабларига тезкор мослашишини таъминловчи асосий элементлардан бири ҳисобланади.

#### 4-жадвал

#### Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари ҳисобот баланси<sup>15</sup>, (минг киши)

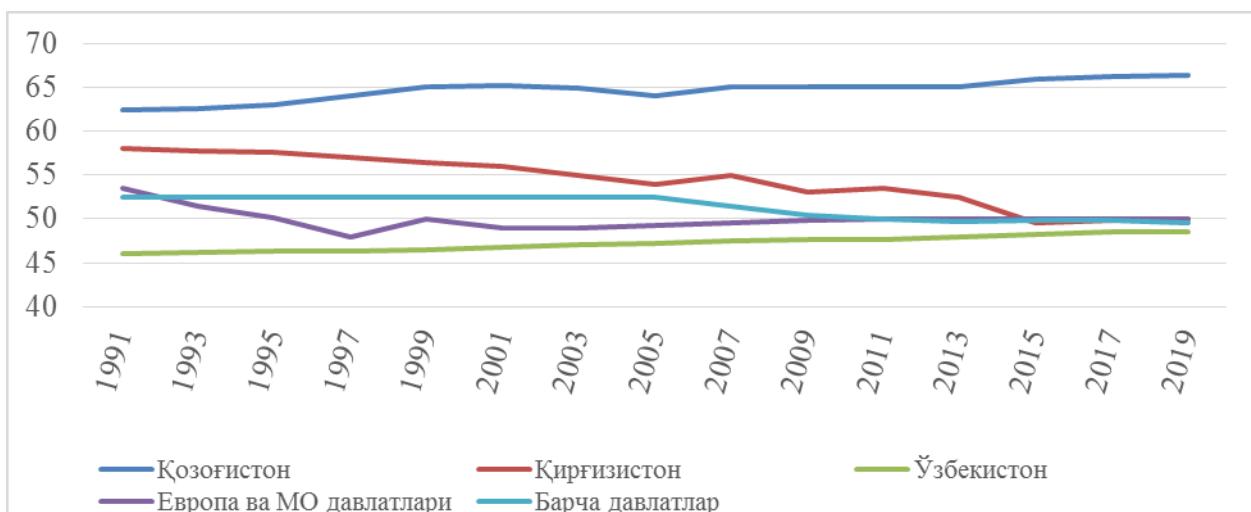
Кўрсаткичлар	2001 й.	2010 й.	2014 й.	2015 й.	2019 й.	2001- 2019 й.й.да ўсиш, %
<b>Иқтисодий фаол ахоли</b>	<b>9173,5</b>	<b>12286</b>	<b>13505,4</b>	<b>13767,7</b>	<b>14876,4</b>	<b>162,2</b>
Жами иш билан бандлар	9136	11627,8	12818,4	13058,3	13541,1	<b>148,2</b>
Шундан:						
Иқтисодиётнинг расмий секторида	5920,2	5348,9	5307,5	5294,9	5712,1	<b>- 3,5</b>
Иқтисодиётнинг норасмий секторида	3215,8	6279,5	7510,9	7763,4	7829	<b>2,4 марта</b>
Республикадан ташқарида ишлаш учун кетганлар	230,7	289,2	1073,6	1001,3	2460,7	<b>10,6 марта</b>
Ишга жойлашишга муҳтоҷ шахслар	37,5	658,2	687	709,4	1335,3	<b>3,6 марта</b>
Ишсизлик даражаси, %	0,4	5,4	5,1	5,2	9	<b>2,2 марта</b>
<b>Иқтисодий нофаол ахоли</b>	<b>3643,9</b>	<b>4424,9</b>	<b>4542,6</b>	<b>4508,4</b>	<b>4131,4</b>	<b>113,4</b>
<b>Жами меҳнат ресурслари</b>	<b>12817,4</b>	<b>16504,2</b>	<b>18048</b>	<b>18276,1</b>	<b>19007,8</b>	<b>148,3</b>

Тадқиқотлар натижаларига кўра, вақтинчалик ва тўлиқсиз иш билан бандликни амалиётда қўлланилиши қуйидаги ижобий натижаларга олиб келади: вақтинчалик иш билан бандлик, корхоналарда инқироз даврида асосий ходимларни сақлаб қолиш ва ўсиш даврида бозор талабига жавобан ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш микдорини ошириш учун қўшимча ходимлар жалб этиш имконини беради; даврий ишсизлик даражасини пасайтириш имконини беради; меҳнат бозорида ижтимоий ҳимояга муҳтоҷ бўлган – аёллар, ёшлар ва пенсия ёшдагиларни иш билан таъминлаш имконини беради; ходимлар учун шахсий ва оиласий масалаларга вақт ажратиши ҳамда ходимнинг меҳнат самарадорлиги ошишига олиб келади; тадбиркорлар учун юқори иш ҳақи талаб қилувчи ходимларни ёллаш билан боғлиқ қўшимча харажатларни камайтириш имконини беради.

<sup>15</sup> Манба: муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги хамда Давлат статистика кўмитаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

Сўнгги 20 йил мобайнида республикамида меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сонининг ўсиши умумий аҳоли сони ўсишига нисбатан юқорироқ бўлган. Кейинги йилларда мамлакатимиз меҳнат бозори 400 мингдан зиёд кишига кўпайиб бормоқда (ОТМга ўқишига кирган, пенсияга чиқсан ва ишдан бўшаганлардан ташқари). Меҳнат бозорида ўз ўрнини топа олмаганларни ҳисобга олган ҳолда 2019 йилдаги кўрсаткичларга кўра, ишга жойлашишга муҳтож бўлганлар сони 1,3 миллион кишини ташкил этади. Бундан ташқари, норасмий секторда самарасиз иш билан банд (яширин ишсизлар, тўлиқсиз ва вақтинчалик иш билан бандлик) бўлганларнинг кўпчилиги ҳамда иқтисодий нофаол аҳоли қатлами ишга жойлашишга муҳтождир. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотларига кўра, уларнинг сони 400-500 минг киши атрофида. Аммо, ҳозирги даврда иқтисодиётда яратилаётган реал иш ўринлари эса бундай юқори талабни қондира олмаяпти.

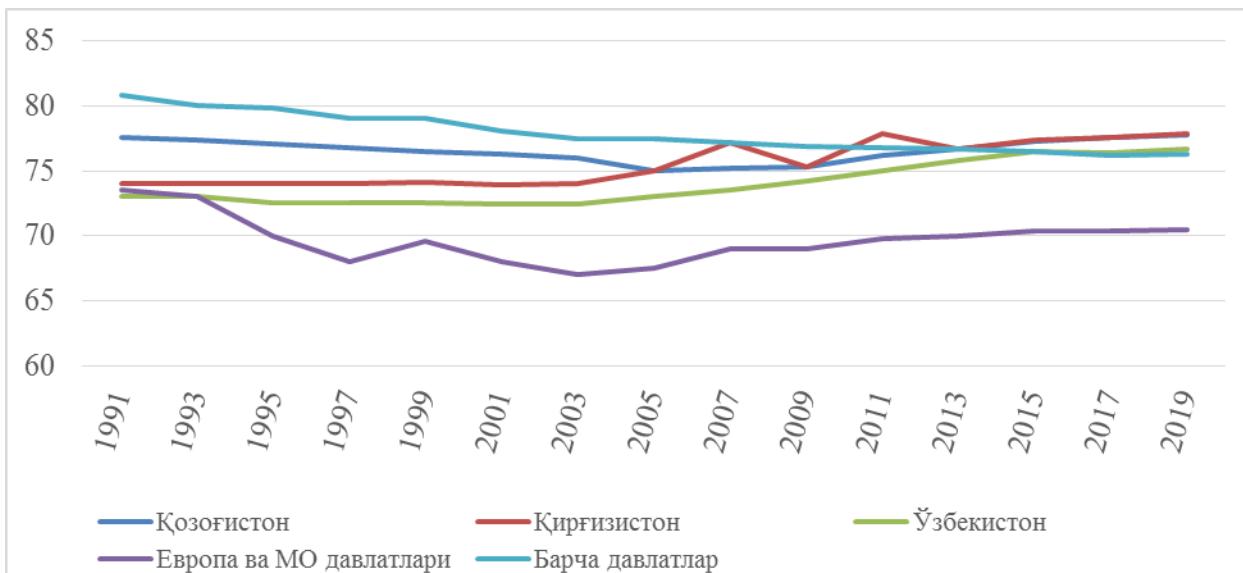
Шу сабабли, меҳнат бозоридаги давлат сиёсатини такомиллаштириш лозим. Меҳнат бозорида иш кучига талаб ва таклиф ўртасида мувозанат таъминланмаса, келгусида иқтисодий ўсишиш имконияти бўлмайди.



**2-расм. Аёлларнинг иқтисодий фаоллиги даражаси, %<sup>16</sup>**

Мамлакатимизда аёллар ўртасидаги иқтисодий фаоллик эркакларга нисбатан паст бўлиб, 2-расм маълумотларига кўра, сўнгги 5 йилда аёллар ўртасида ўртача иқтисодий фаоллик даражаси 50,0 %ни ташкил этган. Масалан, Қозогистонда сўнгги 5 йилда аёллар иқтисодий фаоллиги даражаси ўртача 65,0 %ни ташкил этган. Шу билан бирга, 76,0 % меҳнатга лаёқатли эркаклар иқтисодий фаол, иш ўрнига эга бўлган ёки фаол иш излаётган бўлган. Республикаизда ҳам ушбу кўрсаткич аёллар ўртасида 48,0 %ни, эркаклар ўртасида 65,0 %ни ташкил этган. Статистик маълумотларга кўра, республикаизда бошқа ўтиш давридаги давлатлар кўрсаткичига ва жаҳондаги ўртача кўрсаткичларга нисбатан аёлларнинг иқтисодий фаоллиги паст.

<sup>16</sup> Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад ПРООН. “PrintMedia”. – Т. 2018. – 168 с.; Халқаро меҳнат ташкилоти ва Жаҳон Банки маълумотлари.



3-расм. Эркакларнинг иқтисодий фаоллиги даражаси, %<sup>17</sup>

3-расм маълумотларига кўра, Ўзбекистон эркаклар ўртасида иқтисодий фаоллик даражаси барча мамлакатлар бўйича ўртача кўрсаткичга яқин.

Мамлакатимизда аҳоли иш билан бандлиги даражасини эконометрик таҳлили иқтисодий-математик усуслар воситасида мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодисаларнинг боғлиқлик кучи ҳамда уларнинг қонуниятларини аниқлаш ва тажриба орқали кузатиш имконини беради. Тадқиқот жараёнида аҳоли иш билан бандлиги даражасини оширишнинг эконометрик модели ишлаб чиқилди. Моделнинг статистик танланмасига республиканинг 2001-2019 йиллар давомидаги ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг тегишли макроиқтисодий ва меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлари киритилди. Бу жараёнда натижавий кўрсаткич ҳисобланган «аҳоли иш билан бандлиги даражаси»га танланмага киритилган омилларнинг таъсир кучи аниқланди.

Аҳоли иш билан бандлиги даражасига таъсир этувчи омиллар таҳлили орқали ишлаб чиқилган модельда F- Фишер мезонининг ҳақиқий қиймати  $F_{хакиқий}=32,136$ . Шунингдек эркинлик даражалари сони сурат бўйича  $\gamma_1=7$  ва маҳраж бўйича  $\gamma_2=10$  га teng бўлганда, Фишер мезонининг жадвал қиймати (моҳиятлик даражаси  $p=0,95$ да) учун  $F_{жадвал}=3,14$ . Демак, ҳосил қилинган қўп омилли регрессия тенгламамиз аҳамиятли ҳисобланади (5-жадвал).

## 5-жадвал

### Моделнинг сифати ва аҳамиятини текшириш мезонлари<sup>18</sup>

Кўп омилли корреляция коэффициенти R	Кўп омилли детерминация коэффициенти R-квадрат	Корректлаштирилган R-квадрат	Баҳолашнинг стандарт хатоси	F-ҳақиқий	P-қиймат	DW
0,978	0,957	0,928	0,71995	32,136	$4,4 \cdot 10^{-6}$	2,3

<sup>17</sup> Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад ПРООН. «PrintMedia». – Т. 2018. – 168 с.; Халқаро меҳнат ташкилоти ва Жаҳон Банки маълумотлари.

<sup>18</sup> Муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика кўмитаси маълумотлари асосида ишлаб чиқилган ва ҳисобланган.

Демак, регрессия тенгламасига киритилган омиллар юқори аҳамиятли, аҳамиятли, нисбатан аҳамиятли ва аҳамиятсиз ҳисобланади. Таҳлил натижаларидан келиб чиқиб, моделимизга киритилган юқори аҳамиятли ва аҳамиятли омилларни алоҳида ажратиб кўрсатдик. 6-жадвални таҳлил қилисак,  $x_2$ ,  $x_4$ ,  $x_5$  омиллар статистик жиҳатдан аҳамиятли,  $x_1$ ,  $x_7$ ,  $x_8$  ва  $x_9$  омиллар эса юқори аҳамиятли эканлигини кўриш мумкин (6-жадвал).

### 6-жадвал

#### Чизиқли регрессион моделга киритилган аҳамиятли омиллар<sup>19</sup>

	Стандартлаштирилмаган коэффициентлар		Стандартлаштирилган коэффициентлар	t-мезон	Р-миқдор
	B	Стандарт хато	Бета		
(Константа)	127,7354	7,4733		17,092	0,000000010
$X_1$	-0,0048	0,0011	-3,265	-4,562	0,001039452
$X_2$	0,0237	0,0150	0,391	1,580	0,145160510
$X_4$	0,0012	0,0011	0,291	1,131	0,284489223
$X_5$	0,00186	0,0010	0,449	1,907	0,085630350
$X_7$	-0,0008	0,0002	-7,106	-4,611	0,000964134
$X_8$	1,089	0,2738	1,213	3,978	0,002611225
$X_9$	0,0003	0,0001	7,316	4,387	0,001362917

6-жадвал маълумотларидан фойдаланиб, эконометрик моделнинг кўринишини куйидаги кўринишда ёзамиш:

$$Y = 127,74 - 0,0048 \cdot x_1 + 0,0237 \cdot x_2 + 0,0012 \cdot x_4 + 0,0186 \cdot x_5 - 0,0008 \cdot x_7 + 1,089 \cdot x_8 + 0,0003 \cdot x_9 \quad (1)$$

Шундай қилиб, натижавий кўрсаткич «аҳоли иш билан бандлиги даражаси»га «иқтисодий фаол аҳоли сони (минг киши)», «уй меҳнатининг барча шаклларини ташкил этиш (минг киши)», «иқтисодиётнинг расмий секторида иш билан бандлар (минг киши)», «иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлар (минг киши)», «иқтисодиёт тармоқларида асосий капиталга киритилган инвестициялар (млрд. сўм)», «меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элга кетган шахслар улуши (%)», «республика бўйича минимал ойлик иш ҳақи миқдори (минг сўм)» каби омилларнинг таъсири аҳамиятлидир. Мазкур омилларнинг натижавий кўрсаткичга таъсирини қўйидагича изоҳлаш мумкин:

- Иқтисодий фаол аҳоли сони ( $X_1$ )нинг минг кишига ошиши аҳоли иш билан бандлиги даражасининг 0,0048 фоизга камайишига олиб келади;
- Уй меҳнатининг барча шаклларини ташкил этиш натижасида бандлар ( $X_2$ )нинг минг кишига ошиши аҳоли иш билан бандлиги даражасининг 0,0237 фоизга ошишига олиб келади;
- Иқтисодиётнинг расмий секторида иш билан бандлар ( $X_4$ )нинг минг кишига ошиши аҳоли иш билан бандлиги даражасининг 0,0012 фоизга ошишига олиб келади;

<sup>19</sup> Манба: муаллиф ҳисоб-китоблари асосида ҳисобланган.

4. Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлар сони( $X_5$ )нинг минг кишига ошиши аҳоли иш билан бандлиги даражасининг 0,0186 фоизга ўсишига олиб келади;

5. Иқтисодиёт тармоқларида асосий капиталга киритилган инвестициялар ҳажми ( $X_7$ )нинг бир млрд. сўмга камайиши аҳоли иш билан бандлиги даражасининг 0,0008 фоизга пасайишига олиб келади;

6. Мехнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элга кетган шахслар улуши ( $X_8$ )нинг бир фоизга ошиши аҳоли иш билан бандлиги даражасининг 1,089 фоизга ошишига олиб келади;

7. Республика бўйича минимал ойлик иш ҳақи миқдори ( $X_9$ )нинг бир фоизга ошиши аҳоли иш билан бандлиги даражасининг 0,0003 фоизга ошишига олиб келади.

Диссертация ишининг «**Рақамли иқтисодиёт шароитида бандликнинг замонавий шаклларини жорий этишнинг методологик-услубий асосларини такомиллаштириш**» деб номланган тўртинчи бобида аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари ва уларни бартараф этиш йўллари, республикамизда рақамли технологияларга асосланган масофавий иш билан бандликни ташкил этиш, иш билан бандликнинг замонавий шаклларини тартибга солишининг институционал асосларини такомиллаштириш йўналишлари тадқиқ этилган. Рақамли иқтисодиёт шароитида бандликнинг замонавий шаклларини жорий этиш методологиясини такомиллаштириш бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган ҳамда меҳнат бозорининг ривожланиши истиқболлаштирилган.

Хозирги вақтдаги коронавирус пандемияси даврида республикамизда ишсизлик кўламигининг кенгайишини олдини олиш мақсадида уюшмаган ёшлар, ишга жойлашишга муҳтож аҳоли ва ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш, анъанавий ва замонавий ишчи касбларга қайта тайёрлаш, уларни иш билан таъминлаш самарадорлигини оширишининг ташкилий-иктисодий асосларини такомиллаштириш юзасидан илмий-амалий тавсиялар ишлаб чиқилди.

Коронавирус пандемияси даврида давлатнинг муҳим вазифаларидан бири – ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳолини ижтимоий ҳимоялаш ва ишсизларни иш билан бандлигини таъминлаш бўйича самарали чора-тадбирларни ишлаб чиқишидан иборатdir. Пандемия таъсиридан иқтисодий тиклаш даврида иш билан бандликни қўллаб-куватлаш учун қўшимча рағбатлантириш механизmlарини жорий этиш мақсадга мувофиқdir. Шунга кўра, Ўзбекистонда рақамли трансформациялашиш жараёнини жадаллаштириш асосида инқирозларни олдини олиш имконияти вужудга келмоқда.

Рақамли иқтисодиёт – бу иқтисодий фаолиятнинг бевосита ахборот-коммуникация технологияларининг ривожлантирилиши билан боғлиқ бўлган рақамли маълумотлар воситасида товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш самарадорлигини оширишга йўналтирилган электрон, интернет, тармоқ ва виртуал иқтисодиёт кўринишидаги ижтимоий-иктисодий тизимdir.

Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида меҳнат фаолиятини самарали ташкил этиш ва юритища энг муҳим муаммолардан бири малакали ходимларни жалб қилиш масаласи ҳисобланади. Хозирги пайтда саноат

ривожланишдан кейинги босқичга ўтган, иқтисодиёти инновацияларга асосланган, «Индустря-2» мамлакатларида «Иш-4» атамаси ҳам пайдо бўлди. «Иш-4», яъни рақамли иқтисодиётда меҳнат фаолиятини амалга ошириш ходимлардан энг замонавий билим ва юксак малака билан бир қаторда умр давомида ўз билимлари ва малакаларини ошириб боришни ҳам талаб этмоқда<sup>20</sup>.

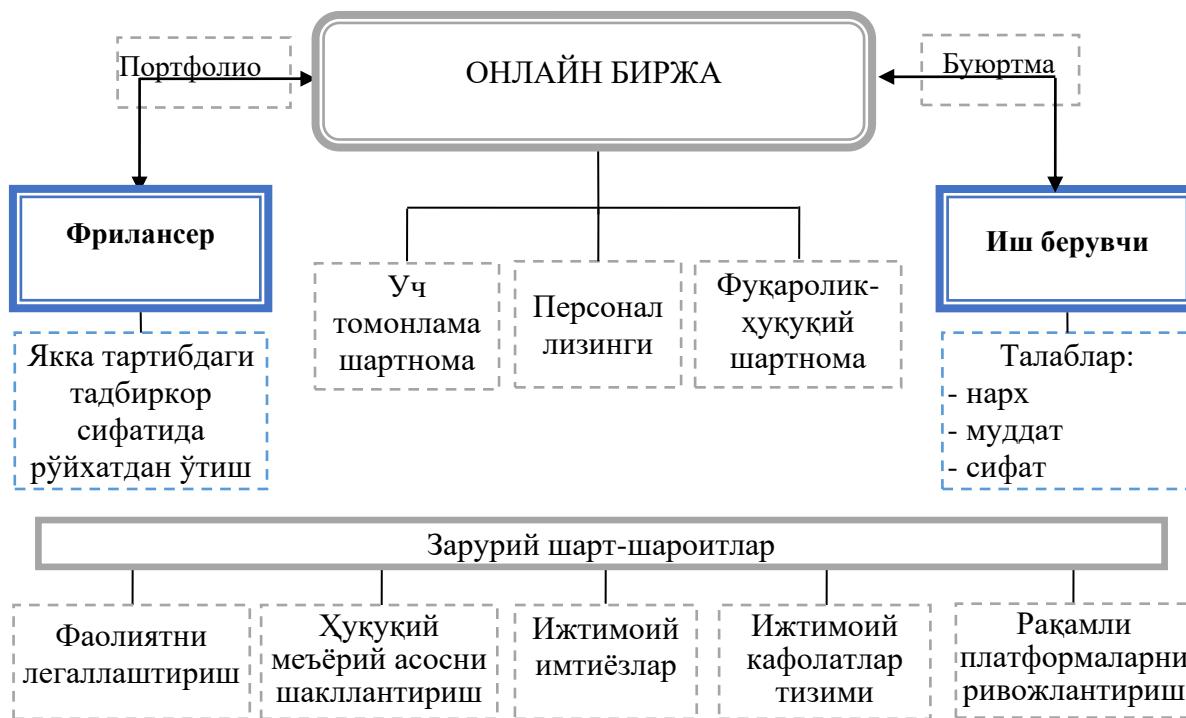
Эндиликда рақамли иқтисодиётда ишсизликнинг мазмуни тубдан ўзгармоқда, чунки ҳозирги пайтда рақамли технологиялар орқали иш жойлари эмас, балки меҳнат вазифалари тақсимланмоқда. Масофавий иш билан бандликда, анъанавий иш жойи хусусиятида ҳам жиддий ўзгаришлар рўй бермоқда. Ривожланган мамлакатлар тажрибасини ўргангандан ҳолда таъкидлашимиз мумкинки, аҳолини иш ўринлари билан таъминлашнинг замонавий ҳамда истиқболли шаклларидан бири – бу уй меҳнатига асосланган масофавий иш билан бандлик ҳисобланади. Уй меҳнати, касаначилик меҳнатининг асосий устунлиги, унинг мослашувчанлигидадир. Ходимлар корхона жойлашувидан қатъи назар ўзаро келишув асосида меҳнат фаолиятини масофавий тарзда ташкил этиш имкониятига эгадир.

Республикамизда рақамли иқтисодиётни ривожлантириш ҳамда ҳозирги коронавирус пандемиясини олдини олиш ва бартараф қилиш бўйича одамлар ҳаракатини чегаралаш даврида иш билан бандликни таъминлашнинг замонавий шакли сифатида фрилансинг фаолиятини ташкил этиш муҳим чоралардан бири ҳисобланади. «Фрилансинг» инглиз тилида «эркин ёллаш» актёр, дизайнер, дастурчи, журналист ёки эркин фикрловчи шахс сифатида ифода этилади. Ғарбда ўз-ўзига ишловчи хусусий шифокорлар ва хуқуқшунослар ҳам фрилансер сифатида қабул қилинади. Freelance – сўнгги пайтларда жуда кенг тарқалган йўналишдир. Ўзбекистонда ҳам Россия ва АҚШ фриланс биржаларида рўйхатга олинган 1500 дан ортиқ фрилансерлар мавжуд. Фрилансинг якка тартибдаги тадбиркорликдан алоҳида фаолият сифатида қаралмайди, шу сабабли хуқуқий жиҳатдан тартибга солишининг алоҳида хусусияти белгиланмаган.

Фрилансингни тартибга солиш бўйича хорижий давлатлар тажрибасини умумлаштирадиган бўлсак, фрилансер билан иш берувчи ўртасидаги муносабатларни бир неча усуlda расмийлаштириш мумкин (4-расм): фуқаролик-хуқуқий шартнома асосида жисмоний шахс сифатида; фуқаролик-хуқуқий шартнома асосида якка тартибдаги тадбиркор сифатида; уч томонлами шартнома асосида онлайн фриланс биржалар орқали.

Фрилансингнинг айrim жиҳатлари қонунийлаштирилганда норасмий иш билан бандликни олдини олиб, даромадларини расмийлаштириш ва айниқса, яшаш худудида иш ўрни мавжуд бўлмаганда расмий равища масофавий банд бўлиш, ўз қобилиятларини рўёбга чиқариши ва даромадга эга бўлиш имконини беради.

<sup>20</sup> [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-fb-442-arbeitsqualitaet.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-fb-442-arbeitsqualitaet.pdf?__blob=publicationFile&v=1)



**4-расм. Мехнат бозорида фрилансингни шаклланиш модели<sup>21</sup>**

Фрилансингни қонуний асосини шакллантириш ва алоҳида иш билан бандлик тури сифатида қабул қилиш, ишсизлик кўрсаткичини пасайтиришга олиб келади. Бу ўз навбатида, фрилансинг соҳасида моддий бойликларни яратишнинг самарали моделини яратиш, фрилансерлар биржаларини шакллантириш ва ривожлантириш, худудларда ишсизларни ва асосан ёшларни иш ўринлари билан таъминлаш имконини яратади.

Иш билан бандликнинг эгилувчанлиги модели меҳнат бозорининг институционал таркиби орқали аникланади. Миллий меҳнат бозорининг институционал таркибининг хусусиятлари қатъий қоидалар ва уларга риоя этишига мажбур этувчи тизимнинг баъзи камчиликларида намоён бўлмоқда.

Шунга кўра, республикамиз меҳнатга оид қонунчилиги тизимида иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлаш механизmlарини амалиётда кенг қўллаш учун қуидаги тўсиқлар мавжуд: иш берувчилар хоҳишига кўра меҳнат муносабатларини бир томондан тутагиши улар учун узоқ муддат ва катта харажатларни талаб этади; вақтинчалик меҳнат шартномаларини жорий қилиш имкониятларининг чекланганлиги, айниқса, йирик ва хусусий корхоналарда муддатли шартномаларни тузиш учун асос сифатида хизмат қилиши мумкин бўлган ёпиқ сабаблар рўйхатининг сақланганлиги; тўлиқсиз иш куни сифатида меҳнат шартномаларини расмийлаштириш имкониятлари мавжуд эмас; Меҳнат Кодексида ёки алоҳида қонунда ижарага олинган меҳнатни тартибга солиш бўйича хуқуқий нормаларни ишлаб чиқиш. Ижарага олинган меҳнатдан фойдаланишининг хуқукий тартибга солиш нормалари мавжуд эмаслиги иш берувчилар ва ишчилар учун иқтисодий ва ижтимоий хатарларни мавжуд бўлишига олиб келади.

<sup>21</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Меҳнат қонунчилигини либераллаштириш ва табақалаштириш инфорсмент ҳаракатларини кучайтириш билан уйғунлаштирилган ҳолда амалга оширилиши лозим. Инфорсмент меҳнат шартномасига риоя этишга ундовчи механизм сифатида ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоялади. Ўз навбатида, инфорсмент ходимларнинг манфаатларини ҳимоялаш орқали ижтимоий-иқтисодий муносабатларни мувофиқлаштиради ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг қарама-қаршиликларини олдини олади ҳамда иш берувчининг шартнома шартларини бажаришга ва тартиб қоидаларга риоя этишга ундейди.

Меҳнат бозорида расмий ва норасмий иш билан бандлик институтларининг иш билан бандлик эгилувчанлигига таъсири аниқланди ва иш билан бандлик эгилувчанлигининг шаклланиши жараёнида меҳнат бозори институтлари шаклланишининг даражалари таснифланди. Шуниндек, иш билан бандлик инновацион турлари шаклланиши шароитида трансакцион харажатларни қисқартириш йўллари бўйича тавсиялар ишлаб чиқилди.

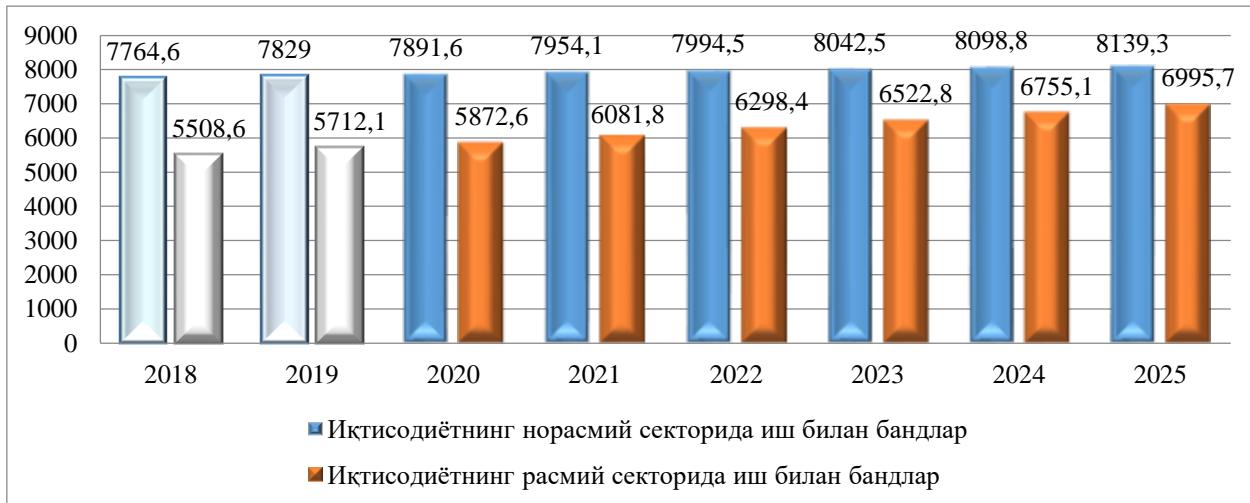
Меҳнат бозори институционал эгилувчанлигининг ошиши икки йўналишда – иш билан бандликни ҳимоялаш бўйича қонунчиликни либераллаштириш ва меҳнат муносабатлари инфорсментини кучайтириш орқали амалга ошириш мақсадга мувофиқдир.

Меҳнат бозорининг институционал тузилмасининг қатъий тартиб-қоидаларга асосланганлиги меҳнат бозорида таркибий ва узоқ муддатли ишсизлик кўламининг ошишига олиб келди. Шунга кўра, меҳнат бозорини тартибга солишни такомиллаштиришга йўналтирилган институционал эгилувчанлик тузилмасининг ҳуқуқий-меъёрий омиллари, норасмий меъёрлар ва институтларни шакллантириш ҳамда уларнинг эгилувчанлиги шаклларини аниқлаш ва баҳолаш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилди.

Замонавий меҳнат бозори конъюнктурасининг барқарор ҳолати унинг барча субъектлари томонидан кутилаётган муаммоларнинг етарли даражада муваффақиятли ечимини ҳал қилишни талаб этади. 2018 йил октябрь-декабрь ойларида диссертация муаллифи Самарқанд вилояти меҳнат бозорида иш билан бандлик эгилувчанлигини ўрганиш мақсадида иш билан банд бўлмаган фуқаролар, иш берувчилар ва ностандарт иш билан бандлар билан социологик сўровлар ўтказилди. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиши шароитида иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлаш бўйича илмий асосланган хулоса ва таклифлар ишлаб чиқиши социологик тадқиқот ўтказишнинг муҳим мақсади бўлиб ҳисобланади.

Социологик сўров натижаларига кўра, қўйидаги хулосалар ишлаб чиқилди: ишсизларни бир марталик ёки вақтинчалик иш билан таъминлаш; ўрта ва ўрта маъсус маълумотга эга бўлганларни қисқа муддатларда анъанавий ва замонавий ишчи-касларга қайта тайёрлаш тизимини амалиётга жорий этиш; ишсизларни, хусусан, ишга жойлашишга муҳтоҷ ёшларни иш билан бандликнинг аънанавий ишчи касбларни ривожлантириш ва масофада туриб ишлаш учун шарт-шароитлар яратиш; аҳолининг норасмий иш билан бандлигини камайтиришнинг институционал асосларини такомиллаштириш.

Меҳнат бозори ривожланишининг 1991-2019 йиллардаги тенденциялари ва хусусиятлари таҳлилий натижаларидан келиб чиқиб, республикада иқтисодиётнинг расмий ва норасмий секторларида иш билан бандларнинг 2020-2025 йиллардаги прогноз параметри аниқланди (5-расм).



**5-расм. Ўзбекистон Республикасида иқтисодиётнинг расмий ва норасмий секторларида иш билан бандларнинг 2020-2025 йиллардаги прогноз параметри, (минг киши)<sup>22</sup>**

Меҳнат ресурлари сони, кичик тадбиркорликда бандлар сони, иқтисодиёт соҳа ва тармоқларида бандлар сони ҳамда иш билан бандлик даражасининг ўзгариш тенденцияларидан келиб чиқиб, ушбу кўрсаткичларнинг 2020-2025 йиллардаги прогноз параметрлари аниқланди (6-7-расмлар). Кейинги йилларда республикада демографик вазият барқарор-лашганлигига қарамасдан, ҳали ҳам аҳолининг табиий қўпайиши МДҲ мамлакатларидағи ўсишга нисбатан анча юқоридир.

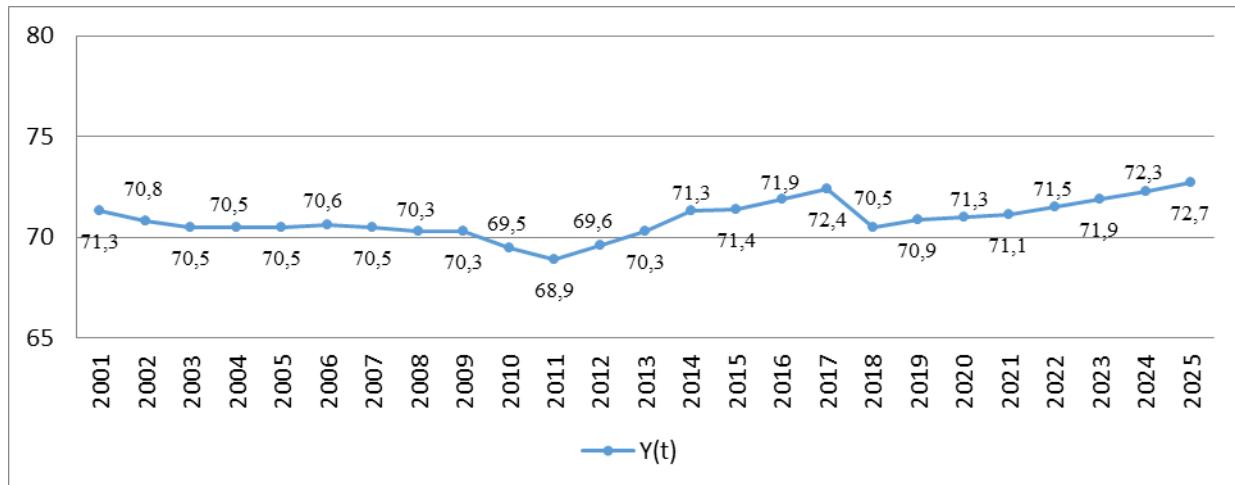


**6-расм. Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари сони ва кичик тадбиркорликда бандлар сонининг истиқболдаги ўзгариши, минг киши<sup>23</sup>**

<sup>22</sup> 5-6-7-расмлар ва уларда келтирилган таҳлил натижалари Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган ва ҳисобланган.

Таҳлил натижаларига кўра, агар республикада 2025 йилга келиб, аҳоли сони 2000 йилга нисбатан 49,6 % ёки 12246,6 минг кишига ортадиган бўлса, шу даврда иқтисодий фаол аҳоли сони 191,9 % ёки 8294,7 минг кишига ва иш билан банд бўлган аҳоли сони 179,2 % ёки 7111,3 минг кишига ошиши кутилмоқда. Бундай кўрсаткичлар истиқболлаштириш даврида меҳнат ресурсларининг йилига ўртача камидаги 2,0 %дан юқори ўсиши натижасида рўй беради.

7-расмда Ўзбекистон Республикасида аҳоли иш билан бандлиги даражасининг истиқболда ўзгариш тенденцияси келтирилган.



**7-расм. Ўзбекистон Республикасида аҳоли иш билан бандлиги даражасининг ўзгариши<sup>24</sup>**

Худудий меҳнат бозорида ностандарт иш билан бандликнинг расмий ва умумий даражаси индекси кўрсаткичларини ҳисоблаш ва унинг самарадорлигини аниқлашга йўналтирилган ностандарт иш билан бандлик таркиби ва кўламини тадқиқ этиш моделидан фойдаланиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилди.

## ХУЛОСА

Диссертация ишида амалга оширилган илмий тадқиқотлар натижасида қуйидаги илмий хulosса, таклифлар ва амалий тавсиялар ишлаб чиқилди:

1. Диссертацияда «мехнат бозори эгилувчанлиги», «иш билан бандлик эгилувчанлиги», «иш кучи эгилувчанлиги» категорияларининг муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Мехнат бозори эгилувчанлиги – иш кучига бўлган талаб таркиби ва таклифини ҳамда ҳажмини ташқи мухит ўзгаришларига мослаштириш қобилияти бўлиб, пировардида корхона ишчи-ходимларининг салоҳиятидан тўлиқ фойдаланиш ҳамда унинг самарали фаолият кўрсатишини таъминлаш имкониятини юзага келтирувчи мослашувчан меҳнат бозори ҳисобланади.

2. Иқтисодиёт тармоқлари ва улардаги таркибий ўзгаришлар меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик таркибига сезиларли даражада таъсир кўрсатади. Рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозорида иш билан бандлик шаклларининг намоён бўлишида касбларнинг интеллектуаллашув хусусияти очиб берилган ҳамда унинг трансформациялашуви асосида эгилувчан иш билан бандликнинг таркиби, турлари ва эгилувчанликнинг сифат мезонлари такомиллашуви асосланди.

3. Рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори иш кучига талаб ва таклиф таркибининг ўзгаришига таъсири бўйича трансформацияланувчи бозор ҳисобланади. Шунга кўра, меҳнат бозорида иш билан бандликнинг замонавий шаклларда намоён бўлиши ҳамда унинг трансформациялашуви асосида иш билан бандликнинг турлари ва таркиби, унинг ўзгарувчан параметрлари тавсифи ҳамда мослашувчанликнинг миқдор ва сифат мезонлари бўйича таснифи ишлаб чиқилди.

4. Иш билан бекарор бандлик жамиятда ижтимоий заифликка олиб келиши мумкин. Шу сабабли, иш билан бекарор бандлик бугунги куннинг глобал муаммоларидан ҳисобланади. Замонавий шароитларда салбий оқибатларни камайтириш мақсадида ижтимоий сиёsat йўналишлари меҳнат бозори эгилувчанлиги ҳамда иш билан бекарор бандлик ўртасидаги мувозанатни таъминлашга қаратилиши лозимлиги илмий жиҳатдан асосланди.

5. Иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлаш бўйича иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар ва ижтимоий тараққий этган давлатлар тажрибаларидан фойдаланиш ҳамда амалда қўллаш меҳнат бозорида иш билан бандлик сиёсати самарадорлигини оширишда мухим восита ҳисобланади. Шунга кўра, республикамиз меҳнат бозори моделига хос жаҳоннинг етакчи мамлакатлари тажрибасидан фойдаланиш бўйича таклифлар ишлаб чиқилди.

6. Меҳнат бозорида норасмий иш билан бандликнинг ижтимоий-иктисодий моҳияти ва мазмуни, унинг миқёси ва хусусиятлари аниқланиб, иш билан бандликни расмийлаштириш тартибига кўра турлари таснифланди. Шунингдек, норасмий иш билан бандликни кенг тарқалишининг сабаблари, унинг меҳнат бозорига ижобий ва салбий таъсири, иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида расмий ва норасмий иш билан

бандликни бир-бирига яқинлашиши ва улар ўртасида ўзаро уйғунликнинг таъминланиши илмий жиҳатдан асосланди.

7. Иқтисодиётнинг расмий ва норасмий секторлари хўжалик субъектлари даражасида потенциал, компонентли ва реал норасмий иш билан бандликнинг миқдор ва сифат тавсифлари аниқланди. Алоҳида кўринишдаги иш билан бандлик шаклланишини баҳолашнинг интеграл коэффициентлар градацияси асосида иқтисодиётнинг турли секторлари корхоналарида потенциал, компонентли ва реал норасмий иш билан бандликни экспресс баҳолаш методикаси ишлаб чиқилди.

8. Иш билан бандлик эгилувчанлигининг кўлами ва даражасини тавсифловчи ҳамда ходимлар ва иш берувчилар манфаатларини ифодаловчи қўрсаткичларни стандартлаштириш асосида ҳудудларда иш билан бандлик эгилувчанлиги даражасини интеграл баҳолаш усули такомиллаштирилди.

9. Мехнат бозорини истиқболда ривожланишининг асосий қўрсаткичларини 2020-2025 йиллар учун прогнозлаштиришда қўйидаги моделлардан, яъни иқтисодий фаол аҳоли сони, уй меҳнатининг барча шаклларини ташкил этиш натижасида бандлар сони, иқтисодиётнинг расмий секторида иш билан бандлар сони, иқтисодиёт тармоқларида асосий капиталга киритилган инвестициялар ҳажми, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элга кетган шахслар улуши, республика бўйича минимал ойлик иш ҳақи миқдорларини истиқболлаштиришда даражали моделдан фойдаланиш тавсия этилди.

10. Республикаизда ҳозирги вақтдаги кучайиб бораётган ишсизлик кўламининг кенгайишини олдини олиш мақсадида уюшмаган ёшлар, ишга жойлашишга муҳтоҷ аҳоли ва ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш, анъанавий ва замонавий ишчи касбларга қайта тайёрлаш, уларни иш билан таъминлаш самарадорлигини оширишнинг ташкилий-иктисодий асосларини такомиллаштириш юзасидан илмий-амалий тавсиялар ишлаб чиқилди.

11. Норасмий иш билан бандликни камайтириш, ижтимоий кафолатлар тизимини оптималлаштириш ҳамда рақамли платформаларни ривожлантириш асосида иш берувчи, онлайн биржалар ва ходимлар ўртасидаги уч томонлама муносабатларга йўналтирилган масофавий иш билан бандлик тизими такомиллаштирилди.

12. Ўзбекистон Республикаси аҳоли иш билан бандлиги даражасига таъсир этувчи омилларнинг истиқбол кўрсаткичлари асосида меҳнат бозори ривожланишининг рационал параметрларини аниқлаш мақсадида 2020-2025 йиллар учун жорий меҳнат бозори самарали шаклланиш қўрсаткичлари истиқболлаштирилди. Натижада 2020-2025 йиллар давомида республикаиз меҳнат бозорида ташкилий-иктисодий чора-тадбирларнинг амалга оширилиши аҳоли иш билан бандлиги даражасини 72,7 %га ва кичик тадбиркорликда бандлар улушини 18,8 %га ошиши имконини беради.

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

---

**САМАРКАНДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**НАСИМОВ ДИЛМУРОД АБДУЛЛОЕВИЧ**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ  
ОСНОВ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ  
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

**08.00.10 – Демография. Экономика труда**

**АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации доктора экономических наук (DSc)**

**Ташкент – 2020**

**Тема докторской диссертации (DSc) по экономическим наукам зарегистрирована за  
B2019.1.DSc/Iqt26 Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики  
Узбекистан.**

Диссертация выполнена в Самаркандском государственном университете.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) размещен на веб-сайте Научного совета ([www.reu.uz](http://www.reu.uz)) и Информационно-образовательного портала «Ziyonet» ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

**Научный консультант:**

**Гулямов Саидахор Саидахмедович**  
доктор экономических наук, академик

**Официальные оппоненты:**

**Умурзаков Баходир Хамидович**  
доктор экономических наук, профессор

**Абулкосимов Хасан Пирназарович**  
доктор экономических наук, профессор

**Абдурахманова Гулнора Каландаровна**  
доктор экономических наук, профессор

**Ведущая организация:**

**Бухарский государственный университет**

Защита диссертации состоится «19» 12 2020 года в 10:00 ч. на заседании Научного совета DSc.22/30.12.2019.I.100.01 по присуждению ученой степени при Ташкентском филиале РЭУ имени Г.В.Плеханова. Адрес: 100164, г. Ташкент ул. Шахриобод, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: [info@reu.uz](mailto:info@reu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского филиала РЭУ имени Г.В.Плеханова (зарегистрирована за № 5). Адрес: 100164, г. Ташкент, ул. Шахриобод, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60 E-mail: [info@reu.uz](mailto:info@reu.uz).

Автореферат диссертации разослан «12» 12. 2020 года.  
(протокол реестра № 5 от «12» 12. 2020 года).



**К.Х.Абдурахмонов**  
Председатель Научного совета по  
присуждению ученых степеней,  
академик АН РУз, д.э.н.

**З.Г.Шакаров**  
Ученый секретарь Научного совета  
по присуждению ученых степеней,  
доктор философии по экономическим  
наукам (PhD)

**З.Я.Худойбердиев**  
Председатель научного семинара при  
Научном совете по присуждению  
ученых степеней, д.э.н., профессор

## **ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской диссертации (DSc))**

**Актуальность и востребованность темы диссертации.** Повышение уровня жизни и занятости населения остается одной из наиболее актуальных проблем в условиях глобализации и развития цифровой экономики в мировой экономике. В данных условиях имеет важную значимость достижение оптимального баланса между работой и личной жизнью. Согласно статистике, в 2020 году в неформальной экономике занято свыше 2 млрд (62 процент занятых) работников в мире, и поэтому они ограничены в трудовых правах и не имеют доступа к социальной защите<sup>23</sup>. Внедрение и формализация современных форм занятости приобретает особое значение в данных условиях в результате трансформации рынка труда.

Быстрые темпы роста процесса цифровизации в мире повышают значимость научных исследований в области эффективного развития рынка труда, особенно рынка интеллектуального труда. В связи с этим, такие научные направления, как повышение мобильности рабочей силы, внедрение современных форм занятости, развитие современной инфраструктуры рынка труда, формирование адресных государственных заказов на создание рабочих мест с учетом потребностей рынка труда и социально-демографических групп, расширение современных форм занятости.

В условиях построения нового Узбекистана особое внимание уделяется вопросам развития цифровой экономики, повышения уровня занятости населения и внедрения современных форм эффективного использования трудовых ресурсов, а также распределения рабочей силы по отраслям и сферам экономики, повышения трудового потенциала, совершенствования качественного состава трудовых ресурсов, изменениям в структуре занятости, повышения мобильности рабочей силы, продолжительности и дифференциации рабочего времени. «Снижение бедности требует реализации комплексной экономической и социальной политики – от стимулирования предпринимательской активности до мобилизации способностей и потенциала населения, создания новых рабочих мест»<sup>24</sup>. При решении указанных задач важно углубление исследований по внедрению современных форм занятости на рынке труда, оценке характеристики и динамики занятости, углублению исследований неформальной занятости на рынке труда и регулирования занятости.

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит выполнению задач, определенных в указах Президента Республики Узбекистан УП-4947 от 7 февраля 2017 года «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» и 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», Постановлении Президента Республики Узбекистан ПП-4742 от 8 июня 2020 года «О мерах по упрощению государственного регулирования предпринимательской деятельности

<sup>23</sup> World Employment and Social Outlook: Trends 2020. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. – Р. 20.

<sup>24</sup> Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису <https://aza.uz/ru/politics/poslanie-prezidenta-respublikii-uzbekistan-shavkata-mirziyeev-25-01-2020>.

и самозанятости» и других нормативно-правовых актах, относящихся к данной сфере.

**Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики.** Данное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий Республики Узбекистан I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

**Обзор международных научных исследований по теме диссертации<sup>25</sup>.** Научные исследования, в области формирования и развития рынка труда, обеспечения занятости населения, анализа современных форм занятости осуществляются ведущими мировыми университетами и исследовательскими центрами, в частности, International Labour Organization (Швейцария), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (Ирландия), Institute of Labor Economics (IZA) (Германия), Flex Strategy Group (АКШ), Austrian institute of economic research (Австрия), Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU) (Швеция), Japan Institute of Labour and Training (Япония), Korea Labor Institute (Жанубий Корея), Research Institute for Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion (ReflecT) (Нидерландия), Employment Relations Research Centre (FAOS) (Дания), Московским государственным университетом, Российским экономическим университетом (Россия), Ташкентским филиалом Российского экономического университета имени Г.В.Плеханова, Ташкентским государственным экономическим университетом и Самаркандинским государственным университетом (Узбекистан).

Получены ряд научных результатов по совершенствованию научно-методологических основ обеспечения занятости и рынка труда в мире, включая следующие научные результаты: разработка программ, направленных на решение проблем в области международных стандартов и социальных проблем, в виде конвенций и рекомендаций по политике 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 на рабочую силу на рынке труда, повышение мобильности рабочей силы и сокращение безработицы (Institute of Labor Economics (IZA), Германия); создание достойных рабочих мест и повышение их качества, а также повышение конкурентоспособности человеческих ресурсов (Korea Labor Institute, Жанубий Корея); разработка целевых программ в сфере

---

<sup>25</sup> Families and work institute. Workplace flexibility in the United States: a status report. Kenneth Matos, Ellen Galinsky. 2012. 31 p.; Albrecht Glitz. Coworker networks in the labour market. Labour Economics. Volume 44, January 2017, pages 218-230.;Workflex: The Essential Guide to Effective and Flexible Workplaces. Society For Human Resource Management. 2012. 400 p.;Werner Eichhorst. Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility. Journal of European Social Policy Vol 21, Issue 1, 2011. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Germany; Center for a competitive workforce. Professionalservices. A knowledge-based industry. 2018. 66 p.; Companies that discontinue remote work and other forms of flexibility undercut productivity and collaboration gains. Flex Strategy Group. 2018 research report. 16 p.; Brown D. Fairness, flexibility and affordability.Institute for Employment Studies, Feb. 2018. 21 p.; Employment flexibility index 2019. EU and OECD countries. Lithuanian Free Market Institute. 2018. 37 p.

трудоустройства, внедрение гибкого рабочего времени и оплаты труда (The Japan Institute of Labour, Япония).

**Степень изученности проблемы.** Научно-методологические аспекты формирования и развития рынка труда отражены в исследованиях многих зарубежных ученых<sup>26</sup>, в частности, А. Смита, Дж. Б. Сэя, Дж. М. Кейнса, А.Маршалла, Л. Мизеса, А. Пигу, Ф. Хайека, М. Фридмана и других.

Изменения в формировании постиндустриального общества и структуры занятости раскрыты в трудах ученых<sup>27</sup>, как Д. Белл, Дж. Гэлбрейт, П. Дракер, М. Кастельс, Ф. Вебстер.

Вопросы развития занятости под влиянием информационных технологий рассматриваются в работах М. Фалька, М. Фортера, М. Пианта, Х. Шмица, Д. Веста и других зарубежных ученых<sup>28</sup>.

Изменения в составе занятости, её структура, формы и влияющие факторы изучены в работах<sup>29</sup> Ю.Г. Одегова, В.Н. Бобкова, Р.И. Капельшникова, Р.П. Колосовой, Г.Г. Руденко, Т.О. Разумовой и других.

Проблемы функционирования и развития рынка труда Узбекистана, регулирование трудовых отношений, изучение современных и нестандартных форм занятости, развитие человеческого капитала изучены Р.А. Убайдуллаевой, К.Х. Абдурахмоновым, С.С. Гуломовым, Б.Х. Умарзаковым, 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.А. Махкамовым, Х.Х. Мамадалиевой и другими учеными<sup>30</sup>.

<sup>26</sup> Smith A. The Wealth of Nations. – Aegitas, 2016. – 685 p.; Say J.B. Jean-Baptiste Say and Political Economy. – Taylor & Francis, 2016. – 280 p.; Keynes J.M. The general theory of employment, interest, and money. – Springer, 2018. – 404 p.; Marshall A. Industry and trade. – Vani Prakashan, 2015. – 556 p.; Мизес Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. – Litres, 2017. – 770 с.; Pigou A.C. Theory of unemployment. – Routledge, 2013. – 348 p.; Hayek F.A. The constitution of liberty: The definitive edition. – Routledge, 2013. – T. 17. – 596 p.; Friedman M. Theory of the consumption function. – Princeton university press, 2018. – 258 p.

<sup>27</sup> Bell D. The Winding Passage: Sociological Essays and Journeys. – Routledge, 2019. – 399 p.; Galbraith J. K. The culture of contentment. – Princeton University Press, 2017. – 176 p.; Drucker P. F. The essential drucker. – Routledge, 2020. – 294 p.; Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. – Litres, 2019. – 609 с.; Webster F. Theories of the information society. – Routledge, 2014. – 404 p.

<sup>28</sup> Falk M., Biagi F. The impact of ICT and e-commerce on employment in Europe //Journal of Policy Modeling. – 2017. – V. 39. – №1. – P. 1-18; Balsmeier, B., Woerter, M. Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. Research Policy, 48(8), 2020; Pianta M. Technology and Work: Key Stylized Facts for the Digital Age //Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics. – 2020. – P. 1-17.; Schmitz H. Technology and employment practices in developing countries. – Routledge, 2018. – 266 p.; West, D. M. The future of work: Robots, AI, and automation. The future of work: Robots, AI, and automation. 2018. – 205 p.

<sup>29</sup> Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 387 с.; Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капельшникова. - М.: Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ), 2017. – 536 с.; Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. – М.: ТЭИС. 2014. – 96 с.

<sup>30</sup> Абдурахмонов К. Мехнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.; Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги (илмий ўқув кўлланма). – Т.: Университет, 2006. – 165 б.; Abdurakhmanov K.N. Zokirova N.K., Islamov B., Hiwatari M. Systemic transformation and sustainable human development: the Case of Uzbekistan. Jakarta: Gunadarma Publisher, – 2016. – p. 230; Умарзаков Б.Х. ва б. Мехнат ресурслари шаклланиши ва тақсимланишининг худудий хусусиятлари. Монография. – Т.: «LESSON PRESS» 2017. – 188 б.; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув кўлланма. «ILMZIYO» 2016; Абдурахмонова Г.К. Аҳолини муносаб мекнат тамойиллари асосида иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: IQTISODIYOT, 2017. – 131 б.

Следует отметить, что научные труды ученых экономистов отражают научно-методические и практические аспекты изменения структуры занятости. Вместе с тем, ожидают своего решения такие вопросы, как развитие современного рынка труда в условиях развития цифровой экономики в Узбекистане, изменения состава занятости и проявления недостаточной социальной защищенности работников, а также направления реформ в данной сфере. Актуальность и недостаточная изученность данных проблем в условиях развития цифровой экономики позволяют правильно определить актуальность темы исследования, его цели и основные задачи.

**Связь темы диссертации с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, где проводятся исследования.** Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ Самаркандского государственного университета и Ташкентского государственного экономического университета в рамках прикладного проекта ПЗ-270928644 – «Проблемы занятости сельского населения Узбекистана» (2018-2020 гг.).

**Целью исследования** является разработка выводов и рекомендаций по совершенствованию методологического и методических основ внедрения современных форм занятости в цифровой экономике.

**Задачи исследования:**

теоретический анализ сущности категорий «гибкость занятости», «гибкость рабочей силы» и формирование авторских взглядов;

исследование методов внедрения современных форм занятости на рынке труда;

методическое обоснование методологического подхода к формированию неустойчивой занятости на рынке труда;

исследование зарубежного опыта внедрения современных форм занятости и определение направлений применения в Узбекистане;

научное обоснование методических подходов к оценке неформальной занятости;

экспресс-оценка неформальной занятости на предприятиях различных сфер экономики;

совершенствование основ социологического исследования обеспечения гибкости занятости;

анализ социально-экономических показателей изменения структуры занятости населения республики;

выявление основных тенденций занятости в условиях трансформации рынка труда;

проведение эконометрического анализа факторов, влияющих на рост уровня занятости населения;

исследование проблем занятости населения в период кризисов и путей их решения;

определение направлений совершенствования основ дистанционной занятости в условиях цифровой экономики;

совершенствование институциональных основ внедрения современных форм занятости;

разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по внедрению современных форм занятости в условиях цифровой экономики.

**Объектом исследования** является рынок труда Республики Узбекистан.

**Предметом исследования** являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе внедрения современных форм занятости.

**Методы исследования.** В ходе исследования использованы методы системного анализа, группировки, индукции-дедукции, социологического исследования, логического и сопоставительного анализа, статистического и эконометрического моделирования, прогнозирования и другие.

**Научная новизна** исследования состоит в следующем:

выявлены особенности интеллектуализации профессий в проявлении форм занятости на рынке труда в условиях цифровой экономики, а также на основе её трансформации обосновано совершенствование состава, видов и качественных критериев гибкости занятости;

усовершенствована методика экспресс-оценки потенциальной, компонентной и реальной неформальной занятости на предприятиях различных отраслей экономики на основе характерности применения градации интегральных коэффициентов оценки занятости в различных организационно-правовых формах собственности;

методика комплексной оценки уровня гибкости занятости по регионам усовершенствована на основе стандартизации показателей, характеризующих масштаб и уровень гибкости занятости, а также выражают интересы работников и работодателей;

обоснованы прогнозные параметры развития сферы занятости на период 2020-2025 гг., на основе тенденций развития национального рынка труда, а также повышения уровня занятости населения;

система дистанционной занятости, ориентированная на трехсторонние отношения между работодателем, онлайн биржей и работниками усовершенствована на основе сокращения неформальной занятости, оптимизации системы социальных гарантий и развития цифровых платформ.

**Практический результат исследования** заключается в следующем:

дано авторское определение социально-экономического содержания «гибкости занятости», «гибкости рабочей силы»;

разработана классификация относительного расположения предприятий согласно характеристики склонности к изменениям параметров занятости и направлениям механизмов гибкости занятости;

разработаны рекомендации по совершенствованию структуры занятости населения на макро и микроуровнях и институциональных направлениях.

**Достоверность результатов исследования.** Достоверность результатов исследования определяется целесообразностью использованных подходов и методов, данными, полученными из официальных источников, включая статистические данные Министерства труда и занятости Республики Узбекистан, Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, а также

внедрением на практике соответствующих выводов и рекомендаций компетентными органами.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость результатов исследования заключается в том, что разработанные в диссертации методологические и методические предложения и рекомендации могут быть использованы во внедрении современных форм занятости на рынке труда, научное обоснование методологических подходов оценки неформальной занятости, совершенствование организационных основ дистанционной занятости и совершенствовании институциональной базы регулирования гибкости занятости.

Практическая значимость результатов исследования в том, что они могут быть применены в разработке региональных программ и прогнозов по увеличению занятости населения и созданию рабочих мест, совершенствовании деятельности Центров содействия занятости, разработке комплекса мер, направленных на эффективное развитие отрасли, а также совершенствование учебных программ и создания учебников, учебно-методических пособий по дисциплинам «Экономика труда», «Экономика рынка труда», «Управление трудовыми ресурсами».

**Внедрение результатов исследования.** На основании полученных научных результатов по совершенствованию методолого-методических основ внедрения современных форм занятости в условиях цифровой экономики:

выводы по совершенствованию состава, видов и качественных критериев гибкости занятости на основе интеллектуализации и трансформации профессий в проявлении форм занятости на рынке труда в условиях цифровой экономики приняты для использования на практике в соответствии с Приказом Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан №-31-ич от 02 марта 2020 года (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан №01/00-04/07-5255 от 11 июня 2020 года). Использование данного предложения позволило выявить современные виды и направления гибкой занятости на основе классификации ее форм;

методика экспресс-оценки потенциальной, компонентной и реальной неформальной занятости на предприятиях различных отраслей экономики на основе характерности применения градации интегральных коэффициентов оценки занятости в различных организационно-правовых формах собственности принята для использования на практике Управления организации работы по трудуоустройству незанятого населения и Управления формирования и мониторинга программ занятости Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в соответствии с Приказом Министерства №-31-ич от 02 марта 2020 года (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан №01/00-04/07-5255 от 11 июня 2020 года). Использование данного предложения позволило определить масштабы и оценить уровень неофициальной занятости на предприятиях и организациях различных организационно-правовых форм собственности;

усовершенствованная методика комплексной оценки уровня гибкости занятости по регионам на основе стандартизации показателей, характеризующих масштаб и уровень гибкости занятости, а также выражающих интересы работников и работодателей принято за основу разработки программ создания

новых рабочих мест в соответствии с Приказом Министерства №-31-ич от 02 марта 2020 года (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан №01/00-01/07-5255 от 11 июня 2020 года). Использование данного предложения дало возможность разработать активные меры по обеспечению гибкости занятости в регионах и повышения эффективности системы управления трудовыми ресурсами на предприятиях и организациях на региональном уровне;

прогнозные параметры (количество экономически активного населения, количество занятых в результате организации надомного труда, количество занятых в формальном секторе экономики, количество занятых в неформальном секторе экономики, объем инвестиций в основной капитал отраслей экономики, доля лиц, выехавших за рубеж для осуществления трудовой деятельности, а также прогнозирование минимальной заработной платы) развития сферы занятости на период 2020-2025 гг., на основе тенденций развития национального рынка труда, а также повышения уровня занятости населения приняты для разработки программ и концепций создания новых рабочих мест и обеспечения занятости населения в соответствии с Приказом Министерства №-31-ич от 02 марта 2020 года (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан №01/00-04/07-5255 от 11 июня 2020 года). Реализация данных рекомендаций, реализация мер по развитию рынка труда в 2020-2025 годах по республике позволит увеличить занятость на 72,7% и долю занятых в малом бизнесе на 18,8%;

предложения по усовершенствованию системы дистанционной занятости, ориентированной на трехсторонние отношения между работодателем, онлайн биржей и работниками основанная на сокращение неформальной занятости, оптимизации системы социальных гарантий и развитии цифровых платформ принято для разработки программ и концепций создания новых рабочих мест и обеспечения занятости населения в соответствии с Приказом Министерства №-31-ич от 02 марта 2020 года (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан №01/00-04/07-5255 от 11 июня 2020 года). Использование данного предложения позволит увеличить долю занятых в официальном секторе на 1,2% и долю налогов, взымаемых от доходов населения на 0,8% на основе совершенствования государственной политики в сфере содействия занятости.

**Апробация результатов исследования.** Результаты исследования прошли апробацию на 8, в том числе, на 4 международных и 4 республиканских научно-практических конференциях.

**Публикация результатов исследования.** По теме диссертации опубликованы всего 40 научных работ, в том числе 2 монографии, в базе Web of Science 1 статья, в базе SCOPUS 4 статьи, 15 статей в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для издания основных результатов докторских диссертаций, в том числе, 10 статей – в республиканских, 5 статей – в зарубежных журналах.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 235 страниц.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** обоснована актуальность и значение проведенных исследований, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, отражено соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, а также изложена научная новизна и практические результаты исследования, раскрыта научная и практическая значимость полученных результатов, приведены сведения о внедрении в практику результатов исследования, опубликованные работы и сведения о структуре диссертации.

В первой главе диссертационной работы «**Теоретико-методологические основы обеспечения занятости в условиях трансформации экономики**» новые подходы к определению сущности и содержания занятости населения проанализированы с научной точки зрения, разработано авторское описание категорий гибкости рынка труда, гибкости занятости, гибкости рабочей силы, а также исследованы возникновение и трансформация современных форм занятости населения. Обоснован методологический подход к формированию неустойчивой занятости, изучены научно-теоретические аспекты зарубежного опыта обеспечения гибкости занятости и определены возможности их использования в республике.

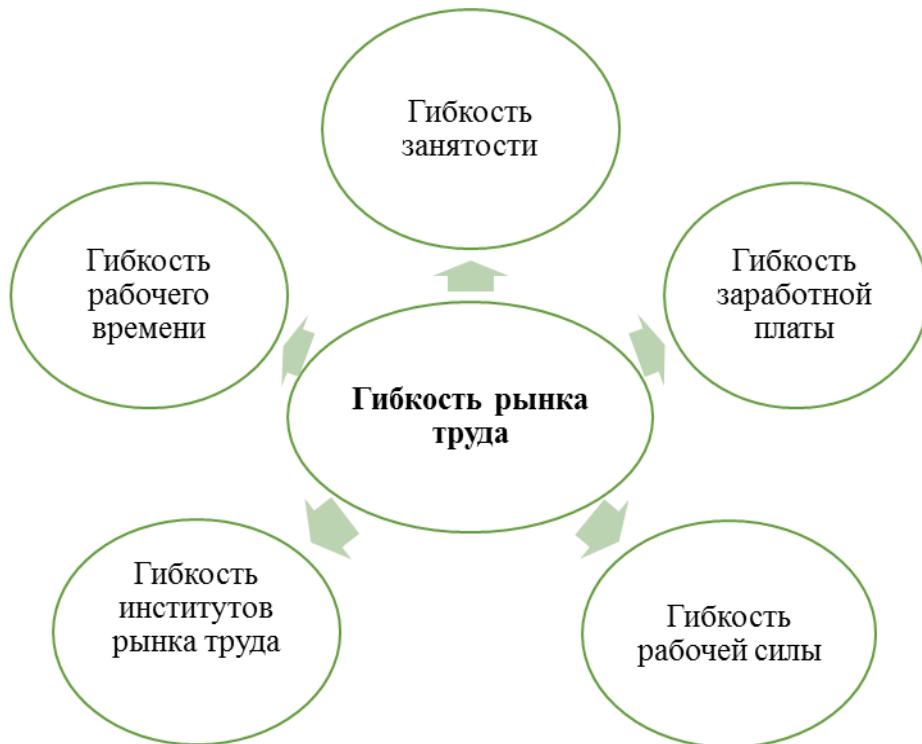
Проблема безработицы напрямую связана с геополитической ситуацией. Экономические кризисы оказали непосредственное влияние на экономику каждой страны, включая национальный рынок труда. При данных условиях внедрение гибких форм занятости в соответствии с условиями социально-экономического развития страны является одним из важных вопросов. Развитие гибких форм занятости позволит смягчить проблему занятости, обеспечить рабочими местами социально уязвимые слои населения, создать источники доходов и повысить их квалификацию. Для хозяйствующих субъектов создание и поддержание гибких форм занятости позволит оптимизировать расходы предприятия.

Гибкость рынка труда – это способность адаптировать состав и объем предложения и спроса на рабочую силу к изменениям внешней среды, что в конечном итоге позволяет полностью использовать потенциал работников предприятия и обеспечить его эффективное функционирование.

Гибкость рынка труда можно подразделить на следующие структурные элементы: гибкость занятости, гибкость рабочего времени, гибкость заработной платы, гибкость рабочей силы и гибкость институтов рынка труда (рис. 1).

Социально-экономические, организационные, технические и технологические изменения, связанные с развитием специфического инновационного типа воспроизводства в условиях инновационного развития экономики требуют новых научных подходов не только в структуре и формах занятости, ее субъектов, институтов и категории занятости, но также в исследовании и регулировании занятости.

Изменения в структуре и формах занятости требует, во-первых, разработки концепции гибкой занятости, которая рассматривается как результат развития теории занятости, во-вторых, анализ предмета данной категории. Гибкость занятости – это изменение организационных форм занятости, изменение требований работодателя за счет средств производства и организации труда с минимальными затратами, а также изменения в предложении работников.



**Рис. 1. Структурные элементы гибкости рынка труда<sup>31</sup>**

Развитие цифровых технологий, а также развитие общества ведет к появлению новых форм и видов занятости населения. Соответственно, нами обобщены описание теоретических подходов к современным формам и видам занятости населения (таблица 1).

Анализ подходов к формам занятости показал, что появление новых форм и видов занятости в современных условиях требует учета всех изменений, произошедших в этом понятии. Воздействие многих факторов на систему занятости населения приводит к ее изменению. В свою очередь, эти изменения приводят к модернизации всех сфер жизни человека и общества, а также изменят образа жизни.

В современных условиях рынок труда является трансформирующимся с точки зрения его влияния на изменение соотношения спроса и предложения на рабочую силу. Соответственно, на современном рынке труда на основе проявления занятости в различных формах, а также ее трансформации разработана структура и состав гибкой занятости, ее переменные параметры, а также классификация гибкости по количественным и качественным критериям.

<sup>31</sup> Разработано автором.

**Таблица 1**  
**Подходы к современным формам и видам занятости**

Автор	Формы и виды занятости
Международная Организация Труда	Временная занятость, неполная занятость, временный наемный труд и многосторонние трудовые отношения, скрытые трудовые отношения и связанная с ними самозанятость.
К.Х.Абдурахмонов	работа по договору подряда, самозанятость в домашнем хозяйстве, личное предпринимательство, частичная занятость, временная занятость, работа на расстоянии.
А.Каллеберг	временная занятость, заёмный труд, временная занятость самозанятость
Ю.Г.Одегов Г.Г.Руденко Н.К.Лунева	Полная, рациональная, эффективная; с полным и неполным рабочим днем; с жесткими или гибкими режимами труда и отдыха; постоянная, временная, сезонная, эпизодическая; осуществляется на дому, на предприятиях; основная, дополнительная и вторичная.
В.Н.Бобков	Полная, продуктивная, рациональная, временная, вторичная, избыточная, молодежная, неформальная, неустойчивая, устойчивая.
В.Н.Бобков О.В.Вередюк	Занятость на условиях: срочных трудовых договоров, неполного рабочего времени, гражданско-правовых договоров, устной договоренности; случайная, дистанционная, агентская занятость.
В.Е.Гимпельсон	Неполная занятость и недозанятость, временная или непостоянная занятость, случайная занятость, занятость в неформальном секторе, занятость в домашних хозяйствах.
Л.В.Карташова	Полная, рациональная, продуктивная, социально-полезная, эффективная.
Р.П.Колосова Т.О.Разумова	Дистанционная, неформальная занятость, заемный труд, непостоянная занятость.
В.А. Павленков	Видимая неполная занятость, невидимая неполная занятость, скрытая неполная занятость, потенциальная неполная занятость, замозанятость.
А.И. Рофе	Продуктивная, социально полезная, полная, рациональная, эффективная, скрытая, частичная, временная, гибкая
И.Т.Корогодин	Полная, рациональная, эффективная, оптимальная, стандартная, нестандартная

Следует отметить, что стандартные и нестандартные формы занятости часто гармонизируют и образуют сложную единицу. Это, в свою очередь, усложняет классификацию и учет. Современная занятость проявляется в различных формах (таблица 2).

**Таблица 2**  
**Типология современных форм занятости**

№	Признак классификации	Формы
1	По характеру трудовых отношений	Временная занятость, сезонная занятость, случайная занятость
2	Согласно штатной талбице	Фриланс, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, смарстаффинг
3	В зависимости от расположения рабочего места	Работа на дому, дистанционная работа, кочевой труд
4	По «жесткости» нормирования рабочего дня	Гибкий рабочий график, нестандартное рабочее время, работа по телефону
5	Правовой статус сотрудников	Срочный трудовой договор, договор подряда, договор платных услуг

Обоснован авторский подход сущности неустойчивой занятости учитывая организационно-технические и социально-экономические аспекты посредством анализа научно-теоретических подходов к классификации форм занятости. Неустойчивая занятость – это нестандартный вид занятости, который характеризуется нестабильностью и ненадежностью трудовых отношений, и потерей нестандартных трудовых отношений на основе бессрочного трудового договора по независящим от сотрудника причинам.

Неустойчивые формы занятости населения можно рассматривать как средство решения не только экономических, но и социальных проблем. Это повысит уровень вовлеченности в трудовую деятельность, создаст условия для временной и удаленной работы, быстро и эффективно отреагирует на изменения на рынке труда и оптимизирует затраты работодателей, связанные с использованием трудовых ресурсов.

Проанализировав зарубежных опыт по внедрения современных форм занятости, можно сделать вывод о необходимости следующих действий, для повышения гарантий способности рынка труда своевременно реагировать на будущие вызовы: повышение гибкости рабочего времени; обеспечение гибкости заработной платы и трудозатрат, а также учет квалификации, способностей и условий работников при установлении заработной платы; поддержка занятости в частном секторе; продвижение активной политики на рынке труда и повышение эффективности реформ; продолжение реформ в системе подготовки кадров и образовательных учреждениях исходя из экономических потребностей; осуществление реформ в сфере социальной защиты безработных, обеспечение соответствия пособий по безработице реформам в налоговой системе, а также снижение нагрузки системы социальной защиты безработных на государственный бюджет.

Во второй главе диссертации «**Совершенствование методологии оценки неформальной занятости**» научно обоснованы методологические подходы к оценке неформальной занятости и проведена экспресс-оценка неформальной занятости на предприятиях различных отраслей экономики, а также совершенствованы основы социологических исследований современных форм занятости. Распространение цифровой экономики служит возникновению новых видов занятости. С переходом к рыночной экономике в нашей республике стали распространяться неформальные формы занятости. Неформальная занятость – это занятость, не зарегистрированная в официальной экономике. Неформальная занятость включает все формы занятости, которые являются наемными и независимыми, незарегистрированными, не включены в статистику предприятий и налоговых органов, не регламентированы и не защищены в соответствии с действующими нормативными актами.

В последние годы возросла доля неформальной занятости по всему миру. Согласно данным, в 2020 году доля неформальной занятости в мире, исключая сельское хозяйство, составила 60%<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition / International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.

Оценка неформальной занятости должна основываться не только на ее масштабах, но и на факторах, которые способствуют распространению. Источником информации о неформальной занятости являются данные о результатах социологического опроса занятости населения. В то же время отсутствие комплексной методики оценки процесса формирования неформальной занятости, а также недостаточное выяснение причин и факторов ее формирования снижает возможность регулирования этого процесса. Следует отметить, что виды и формы неформальной занятости основаны на ее основных условиях и факторах.

В качестве основных причин распространенности неформальной занятости определены следующие: возможность повышения уровня жизни и увеличение доходов, увеличение объема производства за счет социальных сбережений и сокращения налоговой базы, сокращение производственных затрат.

В рамках формальной экономики предложено включить в структуру потенциальной неформальной занятости количественно сформированных работников, вторичную занятость, работающих по совместительству, работников по срочным или гражданско-правовым договорам.

**Таблица 3**  
**Структура и содержание неформальной занятости по отраслям экономики<sup>33</sup>**

<b>Секторы экономики</b>	
<b>Формальный сектор</b>	<b>Неформальный сектор</b>
Стандартная занятость на основе наемного труда у юридических лиц	Стандартная занятость на основе наемного труда у физических лиц
<b>Неформальная занятость</b>	
Потенциальная неформальная занятость. Дополнительная / вторичная. Внутреннее совместительство, занятость на основе срочного договора, внутренний гражданско-правовой договор предприятия	Потенциально неформальная занятость. Дополнительная/вторичная Совместительство и другая занятость по найму в этом секторе.
Компонент неформальной занятости. Оценка условий перехода от потенциального к компонентному и реальному виду (с учетом рыночных компонентов). Оценка перехода занятости в неформальный сектор. Оценка по факторам: Экономический: проявление рыночных компонентов. Организационный: Использование аутсорсинга и аутстаффинга. Социальный: оценка адаптации к рыночному механизму.	Компонент неформальной занятости Оценка условий перехода от потенциального к компонентному и реальному виду (с учетом рыночных компонентов). Оценка перехода занятости в неформальный сектор. Оценка по факторам: Экономический: проявление рыночных компонентов. Организационный: использование аутсорсинга и аутстаффинга. Социальный: оценка адаптации к рыночному механизму.
Реальная неформальная занятость. Увеличение доли работы на основе внешнего сотрудничества, гражданско-правовых договоров, более половины работ выполняются посредством устного найма и т.д.	Неформальная занятость становится основной формой занятости (самозанятость, увеличение доли членов домохозяйства среди сотрудников, устный найм и т.д.)

<sup>33</sup> Разработано автором.

На наш взгляд, нестандартные социально-трудовые отношения в любой форме являются потенциальной неформальной занятостью. При этом для учета и оценки неформальной занятости в различных отраслях экономики необходимо принимать во внимание структуру и содержание работающих в этом сегменте (таблица 3).

Изменения на рынке труда, формирование дополнительного спроса на рабочую силу в неформальном секторе экономики и быстрое развитие предпринимательского сектора создают условия для перехода потенциальной в реальную неформальную занятость. В этом случае путем проявления компонентов рынка труда определение общего количества людей под влиянием данных факторов, будет формировать указанный сектор. Следовательно, необходимо определить компонентную неформальную занятость.

В работе определены количественные и качественные характеристики потенциальной, компонентной и реальной неформальной занятости в формальном и неформальном секторе экономики. Предложены методические инструменты учета и оценки внешних и внутренних факторов под влиянием формирования отдельных форм неформальной занятости. Определены конкретные количественные параметры формирования потенциальной неформальной занятости, включая стандартный элемент занятости. Обосновано, что трансформация потенциальной неформальной занятости в реальную является составной частью регионального рынка труда.

Определена структура внутренних и внешних факторов, основанными на проявлении и воздействии компонентов, формируемых компонентной неформальной занятостью. Выявлена количественная характеристика компонентной неформальной занятости. Предложены методические инструменты учета и оценки данного вида неформальной занятости. Определены реальные неформальные параметры по отдельным отраслям экономики.

Также на основе градации интегральных коэффициентов оценки формирования отдельных видов занятости разработана методика экспресс-оценки потенциальной, компонентной и реальной неформальной занятости на предприятиях различных отраслей экономики.

Обеспечение занятости населения и сокращение безработицы является сложным социально-экономическим процессом, требующим многосторонние исследования. При этом целесообразно проводить социологические исследования с учетом общих закономерностей, принципов и концепций занятости.

В настоящее время развитие сферы занятости обусловлено возросшей гибкостью, а формирование гибкого рынка труда является одним из ключевых условий обеспечения конкурентоспособности экономики. Анализ состояния гибкости занятости и ее механизмов в развитых странах показывает, что уровень гибкости занятости и ее механизмы различаются. Ввиду этого, методика комплексной оценки общего уровня гибкости занятости в регионах

была усовершенствована на основе стандартизации различных показателей, характеризующих степень и масштабы гибкости.

В третьей главе диссертации «**Анализ состояния обеспечения занятости и социально-экономических показателей в Узбекистане**» выявлены основные тенденции изменения занятости в условиях трансформации рынка труда на основе анализа социально-экономических показателей изменения структуры занятости, а также проведен эконометрический анализ факторов, влияющих на рост уровня занятости населения.

Занятость населения является важным фактором экономического прогресса и развития человеческого потенциала. Обеспечение занятости населения является предпосылкой ее воспроизводства. Изменения в структуре занятости населения определяют процесс трансформации. Это в свою очередь требует расширения гибкости занятости в результате изменений в структуре занятости в условиях модернизации экономики. Реструктуризация занятости как целостный процесс приводит к изменениям и реорганизации экономически активного населения по видам деятельности, отраслям и сферам экономики.

Отбор и организация трудовой деятельности работников, установление заработной платы и использование гибких форм занятости для эффективного рабочего времени в современных условиях являются одним из ключевых элементов, обеспечивающих оперативную деятельность предприятия и быструю адаптацию к меняющимся требованиям рынка. Важно использовать гибкие формы занятости для привлечения определенных групп населения к трудовой деятельности, эффективной организации их работы, сокращения безработицы и издержек предпринимателей.

Принятая в новой редакции закон «О занятости населения» создало правовую основу. Закон непосредственно применим и включает в себя 3 действующие законы в этой области, более 40 положений о занятости и рынке труда, регулирования внешней трудовой миграции, реформы в системе и новый финансовые механизмы.

Новый закон определяет статус сотрудников. В соответствии с законом занятыми считаются также самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе ремесленники, участники семейных предприятий, члены дехканских хозяйств, производственных кооперативов, члены фермерских хозяйств, лица, зарегистрированные в качестве самозанятых лиц, индивидуальные предприниматели, а также иные лица, осуществляющие основанную на личном трудовом участии деятельность по оказанию услуг (выполнению работ), в том числе по договорам гражданско-правового характера, осуществляющие временную трудовую деятельность за пределами Республики Узбекистан, работающие в негосударственных некоммерческих организациях, в том числе религиозных организациях.

Динамика основных показателей эффективного развития рынка труда страны в последние годы выглядит следующим образом: в 2019 году рост экономически активного населения увеличился на 162,2 % по сравнению с 2001 годом, количество занятых увеличилось на 148,2 %, в частности, занятость в официальном секторе снизилось на 3,5 %, а в неформальном

секторе увеличилось в 2,4 раза. За отчетный период количество людей, выехавших на заработки за границу, увеличилось в 10,6 раза, уровень безработицы увеличилось в 2,2 раз, а число экономически неактивных людей увеличилось на 114,4 %. Экономически активное население по отношению к трудовым ресурсам составило 71,6 % в 2001 году и 78,3 % в 2019 году (таблица 4).

**Таблица 4**  
**Баланс отчета трудовых ресурсов в Республике Узбекистан<sup>34</sup>, (тыс. чел.)**

Показатели	2001 г.	2010 г.	2014 г.	2015 г.	2019 г.	Рост в 2001-2019 гг., %
Экономически активное население	<b>9173,5</b>	<b>12286</b>	<b>13505,4</b>	<b>13767,7</b>	<b>14876,4</b>	<b>162,2</b>
Занятые, всего	9136	11627,8	12818,4	13058,3	13541,1	<b>148,2</b>
В том числе:						
В формальном секторе экономики	5920,2	5348,9	5307,5	5294,9	5712,1	<b>- 3,5</b>
В неформальном секторе экономики	3215,8	6279,5	7510,9	7763,4	7829	<b>2,4 раз</b>
Выехавшие за предел республики на заработки	230,7	289,2	1073,6	1001,3	2460,7	<b>10,6 раз</b>
Лица, нуждающиеся в трудоустройстве	37,5	658,2	687	709,4	1335,3	<b>3,6 раз</b>
Уровень безработицы, %	0,4	5,4	5,1	5,2	9	<b>2,2 раз</b>
Экономически неактивное население	<b>3643,9</b>	<b>4424,9</b>	<b>4542,6</b>	<b>4508,4</b>	<b>4131,4</b>	<b>113,4</b>
Всего трудовых ресурсов	10213,2	16504,2	18048,0	18276,1	18829,6	184,4

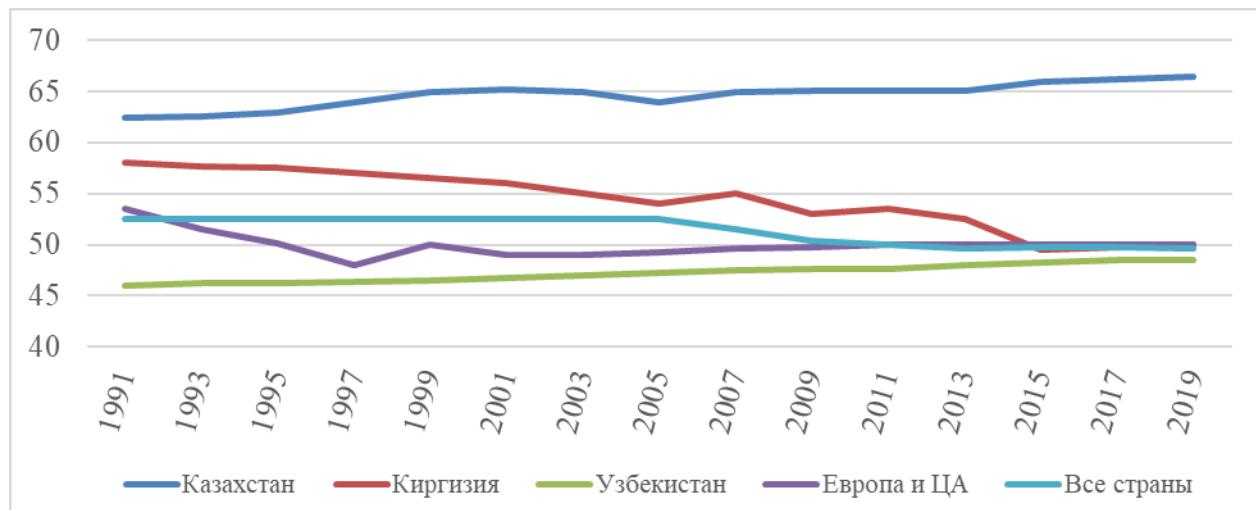
В условиях инновационного развития экономики отбор новых сотрудников, использование гибких форм занятости, установление заработной платы и эффективное рабочее время являются ключевыми элементами, которые позволяют предприятиям оперативно адаптироваться к изменчивым потребностям производства и рынка.

Согласно результатам исследования, применение на практике временной и частичной занятости приводит к следующим положительным результатам: времененная занятость позволяет предприятиям удерживать ключевых сотрудников во время кризиса и привлекать дополнительный персонал для увеличения производства или услуг в ответ на рыночный спрос; снижает циклическую безработицу; позволяет обеспечить занятость на рынке труда социально уязвимых слоев населения – женщин, молодежи и лиц пенсионного возраста; позволяет сотрудникам уделять время личным и семейным делам и приводит к повышению производительности труда сотрудников; снижает дополнительные расходы предпринимателей, связанные с наймом высокооплачиваемых сотрудников.

<sup>34</sup> Источник: разработано и рассчитано автором на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.

За последние 20 лет рост числа населения трудоспособного возраста в нашей республике был выше, чем рост числа населения в целом. За последние годы рынок труда нашей страны вырос более чем на 400 000 человек (исключая тех, кто поступил в университеты, вышел на пенсию и уволился). С учетом тех, кто не нашел своего места на рынке труда, количество людей, нуждающихся в трудоустройстве в 2019 году, составляет 1,3 миллиона человек. Помимо того, большое количество занятых в неформальном секторе (скрытые безработные, частичная и времененная занятость), а также экономически неактивный слой населения нуждаются в трудоустройстве. По данным Министерства занятости и трудовых отношений, их количество в Узбекистане составляет около 400-500 тысяч человек. Однако реальные рабочие места, созданные в экономике, не способны удовлетворить настоящий высокий спрос.

Соответственно, необходимо совершенствовать государственную политику на рынке труда. Без обеспечения баланса между спросом и предложением на рынке труда будущий экономический рост маловероятен.

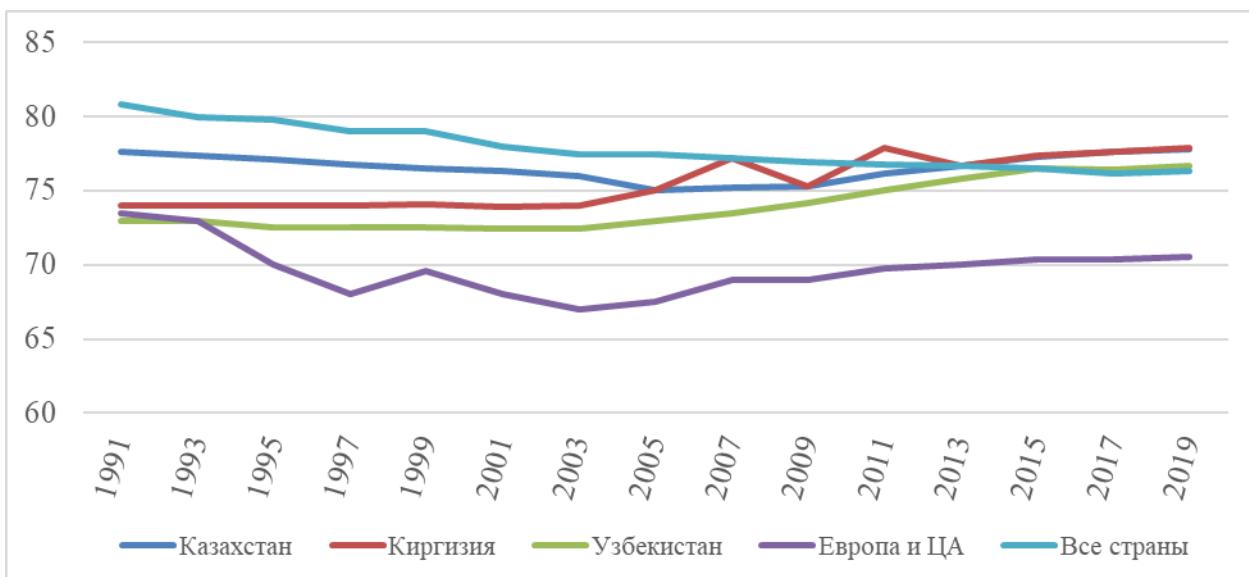


**Рис. 2. Уровень экономической активности женщин, %<sup>35</sup>**

Экономическая активность среди женщин в стране ниже, чем у мужчин, согласно рисунку 3, за последние 5 лет средняя экономическая активность среди женщин составила 50,0%. Например, в Казахстане за последние 5 лет уровень экономической активности женщин составил 65,0%<sup>36</sup>. В то же время 76,0% трудоспособных мужчин были экономически активны, имели или активно искали работу. В республике этот показатель составляет 48,0% для женщин и 65,0% для мужчин. Согласно статистическим данным, экономическая активность женщин в республике ниже, чем в других странах с переходной экономикой и в среднем по миру.

<sup>35</sup> Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад ПРООН. “PrintMedia”. – Т. 2018. – 168 с.; Статистические данные МОТ и Всемирного Банка.

<sup>36</sup> Там же.



**Рис. 3. Уровень экономической активности мужчин, %<sup>37</sup>**

Согласно рисунку 3, уровень экономической активности мужчин в Узбекистане близок к среднему показателю по всем странам.

Эконометрический анализ уровня занятости в нашей стране позволяет выявить и проследить связь между сложными социально-экономическими явлениями и их закономерностями с помощью экономико-математических методов. В ходе исследования была разработана эконометрическая модель повышения занятости. Статистическая выборка модели включает актуальные макроэкономические и социально-экономические показатели социально-экономического развития республики за период 2001-2019 гг. В данном анализе определен степень влияние результативных факторов, включенных в выборку, на «уровень занятости населения».

Фактическое значение F- критерии Фишера в модели, разработанной на основе анализа факторов, влияющих на уровень занятости  $F_{\text{реально}}=32,136$ . Кроме того, когда число степеней свободы составляет по числителю равно  $\gamma_1=7$  и по знаменателю  $\gamma_2=10$ , для табличного значения критерия Фишера (уровень значимости при  $p=0,95$ )  $F_{\text{табл}}=3,14$ . Следовательно, полученное нами многофакторное уравнение регрессии, является значимым (таблица 5).

**Таблица 5**  
**Критерии проверки качества и важности модели<sup>38</sup>**

Коэффициент многофакторной корреляции R	Коэффициент многофакторной детерминации R-квадрат	Корректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки	F-реальное	P-значение	DW
0,978	0,957	0,928	0,71995	32,136	$4,4 \cdot 10^{-6}$	2,3

<sup>37</sup> Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад ПРООН. “PrintMedia”. – Т. 2018. – 168 с.; Статистические данные МОТ и Всемирного Банка.

<sup>38</sup> Разработано и рассчитано автором на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.

Следовательно, факторы, включенные в уравнение регрессии, считаются высоко значимыми, значимыми, относительно значимыми и незначительными. На основании результатов анализа мы выделили высоко значимые и значимые факторы, включенные в нашу модель (таблица 6). Анализ таблицы 5 показывает, что факторы  $x_2$ ,  $x_4$ ,  $x_5$  являются статистически значимыми, а факторы  $x_1$ ,  $x_7$ ,  $x_8$  и  $x_9$  высоко значимыми.

**Таблица 6**  
**Значимые факторы, включенные в модель линейной регрессии<sup>39</sup>**

	Не стандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t-критерий	P-величина
	B	Стандартная ошибка	Бета		
(Константа)	127,7354	7,4733		17,092	0,000000010
$X_1$	-0,0048	0,0011	-3,265	-4,562	0,001039452
$X_2$	0,0237	0,0150	0,391	1,580	0,145160510
$X_4$	0,0012	0,0011	0,291	1,131	0,284489223
$X_5$	0,00186	0,0010	0,449	1,907	0,085630350
$X_7$	-0,0008	0,0002	-7,106	-4,611	0,000964134
$X_8$	1,089	0,2738	1,213	3,978	0,002611225
$X_9$	0,0003	0,0001	7,316	4,387	0,001362917

Таким образом, влияние факторов на результирующий показатель «уровень занятости населения», как «экономически активное население (тыс. чел.)», «организация всех форм надомного труда (тыс. чел.)», «занятые в официальном секторе экономики (тыс. чел.)», «занятые в неформальном секторе экономики (тыс. чел.)», «инвестиции в основной капитал в отраслях экономики (млрд. сум)», «доля лиц за рубежом в трудовой деятельности (%)», «сумма минимальной заработной платы в республике» (тыс. сум)» является значимым. Влияние данных факторов на результат можно изложить следующим образом:

Используя данные таблицы 5, записываем представление эконометрической модели следующим образом:

$$Y = 127,74 - 0,0048 \cdot x_1 + 0,0237 \cdot x_2 + 0,0012 \cdot x_4 + 0,0186 \cdot x_5 - 0,0008 \cdot x_7 + 1,089 \cdot x_8 + 0,0003 \cdot x_9 \quad (1)$$

1. Увеличение экономически активного населения ( $X_1$ ) на 1000 человек приводит к снижению уровня занятости на 0,0048%;

2. Увеличение числа занятых ( $X_2$ ) на тысячу человек в результате создания всех форм надомного труда приведет к увеличению занятости на 0,0237%;

3. Увеличение числа занятых в официальном секторе экономики ( $X_4$ ) на тысячу человек приводит к повышению уровня занятости на 0,0012%;

4. Увеличение числа занятых в официальном секторе экономики ( $X_5$ ) на тысячу человек приводит к повышению уровня занятости на 0,0186%;

<sup>39</sup> Источник: разработано на основе расчетов автора.

5. Снижение объема инвестиций в основной капитал отраслей экономики ( $X_7$ ) на один млрд. сум приводит к снижению уровня занятости на 0,0008%;

6. Увеличение доли лиц, выехавших в зарубежные страны с целью трудовой деятельности ( $X_8$ ) на один процент приводит к повышению уровня занятости на 1,089%;

7. Увеличение минимальной заработной платы по республике ( $X_9$ ) на один процент приводит к повышению уровня занятости на 0,0003%.

В четвертой главе диссертационной работы «**Совершенствование методолого-методических основ внедрения современных форм занятости в условиях цифровой экономики**» исследованы проблемы занятости и пути преодоления, организация дистанционной занятости, основанной на цифровых технологиях в республике, а также направления совершенствования институциональной базы регулирования современных форм занятости. Разработаны научно обоснованные предложения и рекомендации по совершенствованию методологии внедрения современных форм занятости в условиях цифровой экономики и осуществлен прогноз развития рынка труда.

В целях предотвращения роста уровня безработицы в стране в период пандемии коронавируса разработаны научно-практические рекомендации по совершенствованию организационно-экономических основ социальной защиты, переподготовки по традиционным и современным профессиям, повышению эффективности обеспечения занятости неорганизованной молодежи, малообеспеченных и безработных.

Разработка эффективных мер социальной защиты населения и обеспечения занятости безработных является одной из важных задач государства в период коронавирусной пандемии. Целесообразно ввести дополнительные стимулирующие механизмы для поддержки занятости в период восстановления экономики. Предотвращение последствий кризиса в Республике Узбекистан возможна на основе ускорения процесса цифровой трансформации.

Цифровая экономика – это социально-экономическая система в форме электронной, сетевой и виртуальной экономики, направленная на повышение эффективности производства товаров и услуг с помощью цифровых данных, связанных с развитием информационно-коммуникационных технологий хозяйственной деятельности.

Одной из важнейших проблем эффективной организации и ведения трудовой деятельности в условиях развития цифровой экономики является вопрос привлечения квалифицированных кадров. В настоящее время промышленность перешла к новому этапу развития, в странах с экономикой основанной на инновациях «Индустрія-2» вводится термин «Работа-4». «Работа-4», то есть трудовая деятельность в цифровой экономике требует от современных знаний и высокой квалификации, а также совершенствовать свои знания и навыки на протяжении всей жизни<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-fb-442-arbeitsqualitaet.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-fb-442-arbeitsqualitaet.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Развитие цифровой экономики приводит к изменениям в содержании безработицы, поскольку цифровые технологии в основном распределяют функции труда, а не рабочие места. Значительные изменения происходят и в характеристике традиционных и дистанционных рабочих мест. Опыт развитых стран свидетельствует о том, что одной из самых современных и перспективных форм занятости является удаленная занятость, основанная на надомном труде. Основным преимуществом надомного труда является ее гибкость. Сотрудники имеют возможность удаленно организовывать свою работу независимо от их местонахождения.

В цифровой экономике содержание безработицы сейчас радикально меняется, поскольку цифровые технологии распределяют трудовые функции, а не рабочие места. Существенные изменения также происходят в дистанционной занятости, а также в характере традиционного рабочего места. Опыт развитых стран, свидетельствует о том, что одной из современных и перспективных форм занятости является удаленная занятость на основе домашнего труда. Главным преимуществом надомного труда заключается в его гибкости. У сотрудников есть возможность организовать работу удаленно по взаимной договоренности, вне зависимости от местонахождения предприятия.

Одной из необходимых мер в развитии цифровой экономики в стране, а также в предотвращении и ликвидации нынешней пандемии коронавируса в условиях ограниченности передвижения населения является развитие фрилансинга как современной формы занятости. «Фрилансинг» в переводе с английского означает «свободный наём» в качестве актера, дизайнера, программиста, журналиста или свободно мыслящей личности. Кроме того, на Западе независимые частные врачи и адвокаты, работающие на себя, также считаются фрилансерами. Фриланс – распространенная тенденция в последнее время. В некоторых случаях это признается как удаленный труд. На онлайн биржах России и США существует около 1500 фрилансеров, зарегистрированных из Узбекистана. Фрилансинг не рассматривается как отдельный вид деятельности от индивидуального предпринимательства и не предназначен для того, чтобы быть отдельным субъектом, и, следовательно, никакого конкретного правового регулирования не установлено.

Обобщий опыт зарубежных стран в регулировании фрилансинга, отношения между фрилансером и работодателем могут быть оформлены несколькими способами: в качестве физического лица на основании гражданско-правового договора; в качестве индивидуального предпринимателя на основании гражданско-правового договора, через онлайн фриланс биржи на основе трехстороннего договора (рис. 4).

Легализация некоторых аспектов фриланца в определенной степени приведет к предотвращению неформальной занятости, позволит оформлению доходов и осуществлению дистанционной занятости, самореализации и получению дохода, особенно в условиях отсутствия рабочих мест.

Формирование правовой базы фриланса и принятие в качестве отдельного вида занятости приведет к снижению уровня безработицы. Это, в свою

очередь, приведет к созданию эффективной модели создания материальных благ в области фрилансинга, созданию и развитию онлайн бирж фрилансеров, предоставлению рабочих мест безработным и главным образом молодежи в регионах и повышению их конкурентоспособности.



**Рис. 4. Модель формирования фрилансинга на современном рынке труда<sup>41</sup>**

Модель гибкости занятости определяется институциональной структурой рынка труда. Особенности институциональной структуры национального рынка труда проявляются в строгих регламентах и недостатках системы, которые заставляют следовать им.

Соответственно, существуют следующие препятствия при более широком применении механизмов обеспечения занятости в системе трудового законодательства республики: одностороннее прекращение трудовых отношений по усмотрению работодателей требует времени и больших расходов; ограниченность возможностей для введения временных трудовых договоров, в особенности наличие ограниченных причин, которые могут послужить основой для заключения срочных договоров на крупных и частных предприятиях; нет возможностей для оформления трудовых договоров в качестве неполного рабочего дня; разработка правовых норм по регулированию заёмного труда в Трудовом кодексе или отдельном законе. Отсутствие норм правового регулирования использования заёмного труда приводит к наличию экономических и социальных рисков для работников и работодателей.

<sup>41</sup> Разработано автором.

Либерализация и дифференциация норм трудового законодательства должно осуществляться в сочетании с усилением инфорсмента. Инфорсмент защищает права работников в качестве механизма соблюдения трудового договора. В свою очередь, инфорсмент координирует социальные и экономические отношения посредством защиты интересов работников и предотвращает конфликты между участниками социальных и трудовых отношений и побуждает работодателей соблюдать договорные условия и обязательства.

Определено влияние формальных и неформальных институтов занятости на гибкость занятости на рынке труда и определены уровни формирования институтов рынка труда в процессе формирования гибкости занятости. Также, даны рекомендации по сокращению трансакционных издержек в условиях инновационных форм занятости.

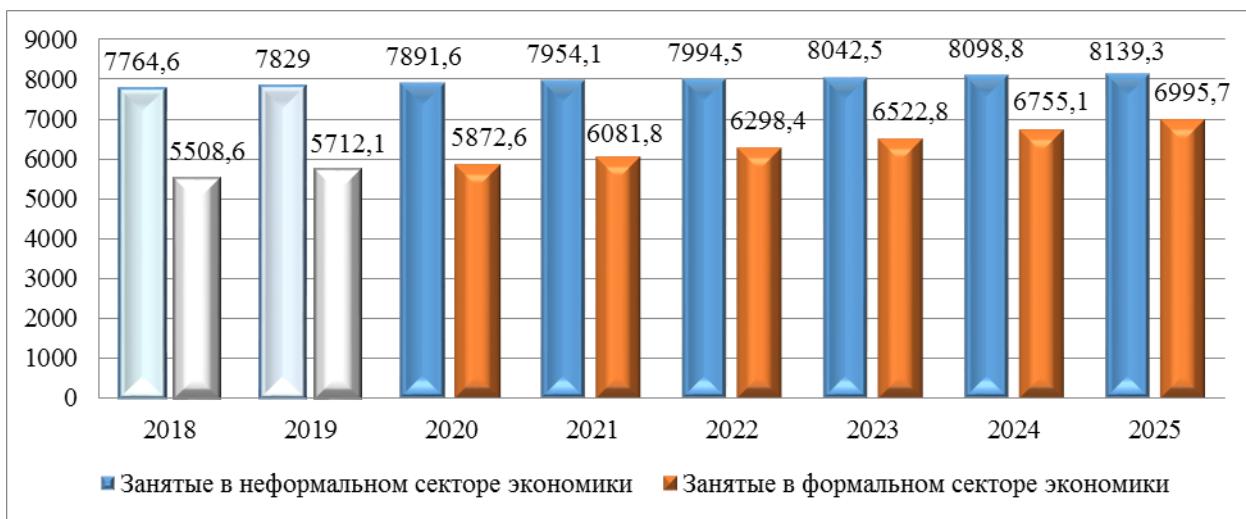
Целесообразно повышение институциональной гибкости рынка труда двумя способами – путем либерализации законодательства защиты занятости и укрепления инфорсмента трудовых отношений.

Жесткая регламентация институциональной структуры рынка труда привела к росту структурной и долгосрочной безработицы на рынке труда. Соответственно, разработаны рекомендации по формированию нормативно-правовых факторов структуры институциональной гибкости, неформальных норм и институтов, а также выявлению и оценке их форм гибкости, направленных на совершенствование регулирования рынка труда.

Стабильное состояние современной конъюнктуры рынка труда требует успешного решения проблем, ожидаемых его субъектами. В период октября-декабрь 2018 года автором проведен социологический опрос безработных граждан, работодателей и нестандартных работников с целью изучения гибкости занятости на рынке труда Самаркандинской области. Целью социологического исследования является выработка научно обоснованных выводов и рекомендаций для обеспечения гибкости занятости в контексте эффективного развития рынка труда.

По результатам социологического опроса были сделаны следующие выводы: разовая или времененная занятость безработных; внедрение системы краткосрочной переподготовки лиц со средним и средним специальным образованием по традиционным и современным профессиям; создание условий для развития традиционных профессий занятости и удаленной занятости безработных, особенно молодых людей, нуждающихся в трудоустройстве; совершенствование институциональной базы для сокращения неформальной занятости.

На основе анализа тенденций и особенностей развития рынка труда в 1991-2019 годах определены прогнозные параметры занятости в формальном и неформальном секторе экономики на 2020-2025 годы (рис. 5).



**Рис. 5. Прогнозный параметр занятых в официальном и неформальном секторе экономики Республики Узбекистан в 2020-2025 годы, (тыс. чел.)<sup>42</sup>**

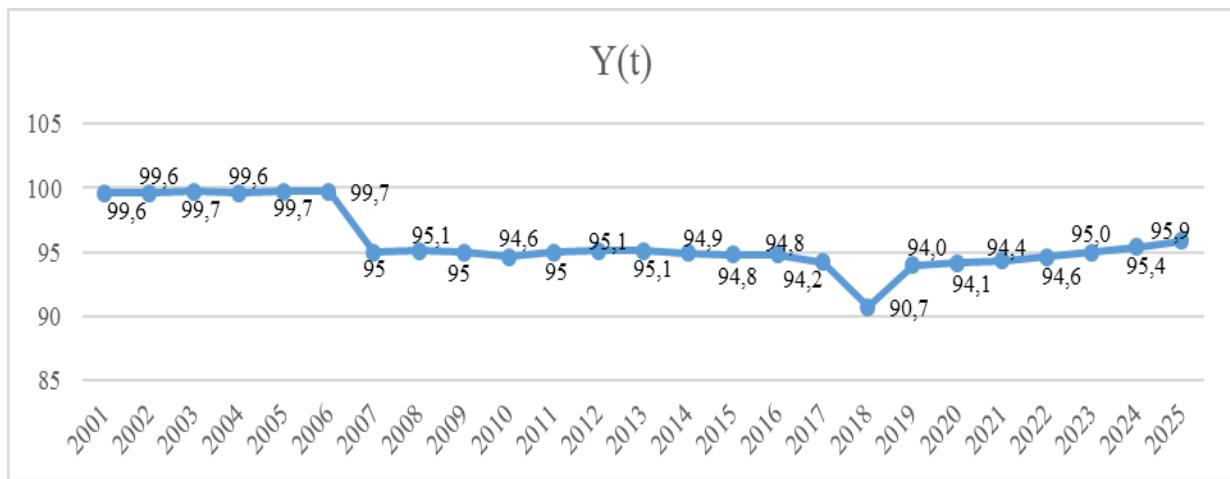
Прогнозные параметры данных показателей на 2020-2025 годы определяются исходя из количества трудовых ресурсов, численности занятых в малом бизнесе, численности занятых по отраслям и сферам экономики (рис. 6-7).

Несмотря на стабилизацию демографической ситуации в стране в последние годы, естественный прирост населения по-прежнему выше, чем в странах СНГ. Согласно анализу, если к 2025 году численность населения в стране увеличится на 49,6% или 12246,6 тыс. человек в сравнении с 2001 годом, экономически активное население увеличится на 191,9% или 8294,7 тыс. человек, а количество занятого населения на 179,2% или на 7111,3 тыс. человек. Такие показатели возникают в результате роста трудовых ресурсов в течение прогнозного периода в среднем не менее 2,0% в год.



**Рис. 6. Изменение в перспективе количества занятых в малом предпринимательстве и количества трудовых ресурсов в Республике Узбекистан, (тыс. чел.)**

<sup>42</sup> Рисунки 5-6-7 и приведенные в них результаты анализа разработаны и рассчитаны автором на основе данных Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.



**Рис. 7. Изменение уровня занятости населения в Республике Узбекистан<sup>43</sup>**

На рисунке 7 показаны тенденции изменения уровня занятости населения Республики Узбекистан в будущем.

Разработаны рекомендации по использованию модели исследования структуры и масштабов нестандартной занятости, направленной на расчет показателей индекса официального и общего уровней занятости на региональном рынке труда и определения их эффективности.

<sup>43</sup> Разработано на основе расчетов автора.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате диссертационного исследования были разработаны следующие научные выводы, предложения и практические рекомендации:

1. В диссертации разработано авторское определение категорий «гибкость рынка труда», «гибкость занятости», «гибкость рабочей силы». Гибкость рынка труда – способность адаптировать структуру спроса и предложения рабочей силы к изменениям внешней среды, в конечном счете, это адаптивный рынок труда, который позволяет в полной мере использовать потенциал работников предприятия и обеспечить его эффективное функционирование.

2. Структурные изменения в отраслях экономики оказывают существенное влияние на структуру занятости рабочей силы. Обоснованы особенности интеллектуализации профессий в проявлении форм занятости на рынке труда в условиях цифровой экономики, а также на основе её трансформации обосновано совершенствование состава, видов и качественных критериев гибкости занятости в условиях цифровой экономики.

3. В современных условиях рынок труда является трансформирующимся с точки зрения его влияния на изменение соотношения спроса и предложения на рабочую силу. Соответственно, на современном рынке труда на основе проявления занятости в различных формах, а также ее трансформации разработана структура и состав гибкой занятости, ее переменные параметры, а также классификация гибкости по количественным и качественным критериям.

4. Нестабильная занятость может привести к социальной уязвимости в обществе. Поэтому неустойчивая занятость является одной из глобальных проблем современности. Научно обосновано, что в целях уменьшения негативных последствий в современных условиях социальная политика должна быть направлены на обеспечение баланса между гибкостью рынка труда и неустойчивой занятостью.

5. Практическое применение опыта развитых стран в обеспечении гибкости занятости является важным инструментом повышения эффективности политики занятости на рынке труда. Соответственно, были разработаны предложения по использованию опыта ведущих стран мира, характерные для модели национального рынка труда.

6. Определен социально-экономический характер и содержание неформальной занятости на рынке труда, ее масштабы и особенности, а также классифицированы в соответствии с процедурой регистрации занятости. Также научно обоснованы причины широкого распространения неформальной занятости, ее положительное и отрицательное влияние на рынок труда, сближение формальной и неформальной занятости в условиях инновационного развития экономики и обеспечения их гармонизация.

7. Определены количественные и качественные характеристики потенциальной, компонентной и реальной неформальной занятости на уровне

субъектов хозяйствования в формальном и неформальном секторе экономики. На основе градации интегральных коэффициентов для оценки занятости разработан метод экспресс-оценки потенциальной, компонентной и реальной неформальной занятости на предприятиях различных отраслей экономики.

8. Метод комплексной оценки уровня гибкости занятости по регионам усовершенствован на основе стандартизации показателей, представляющих интересы работников и работодателей, характеризующих масштаб и уровень гибкости занятости.

9. Рекомендовано использование многоуровневых моделей: количество экономически активного населения; количество занятых в результате организации всех форм надомного труда; количество занятых в официальном секторе экономики; количество занятых в неформальном секторе экономики; объем инвестиций в основной капитал по отраслям экономики; доля лиц, выехавших за границу для осуществления трудовой деятельности; показатель минимальной заработной платы при прогнозировании основных показателей развития рынка труда на 2020-2025 года.

10. Разработаны научные и практические рекомендации по совершенствованию организационных и экономических основ социальной защиты, переподготовки по востребованным и новым профессиям, и повышению эффективности занятости неорганизованной молодежи, малообеспеченных и безработных, в целях предотвращения роста уровня безработицы в стране.

11. Совершенствована система дистанционной занятости, направленная на трехсторонние отношения между работодателями, онлайн-биржами и работниками, на основе сокращения неформальной занятости, создания системы социальных гарантий и развития цифровых платформ.

12. Спрогнозированы показатели эффективного формирования рынка труда на 2020-2025 годы, в целях определения рациональных параметров развития гибкого рынка труда на основе показателей факторов, влияющих на уровень занятости населения Республики Узбекистан. Реализация организационно-экономических мер на рынке труда страны на 2020–2025 годы позволит повысить уровень занятости на 72,7% и долю занятых в малом бизнесе на 18,8%.

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

---

**SAMARKAND STATE UNIVERSITY**

**NASIMOV DILMUROD ABDULLOEVICH**

**IMPROVEMENT OF THE METHODOLOGICAL BASES  
OF THE IMPLEMENTATION OF MODERN FORMS  
OF EMPLOYMENT IN THE DIGITAL ECONOMY**

**08.00.10 – Demography. Labour economics**

**DOCTORAL (DSc) DISSERTATION ABSTRACT  
ON ECONOMIC SCIENCES**

**Tashkent – 2020**

The theme of the doctoral dissertation (DSc) was registered under number B2019.1.DSc/Iqt26 at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan.

The doctoral dissertation has been prepared at the Samarkand state university.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and English (synopsis)) on the website [www.reu.uz](http://www.reu.uz) and the website of «Ziyonet» information and educational portal [www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz).

**Scientific consultant:**

**Gulyamov Saidahror Saidahmedovich**  
Doctor of Economics, Academician

**Official opponents:**

**Umurzakov Bakhodir Hamidovich**  
Doctor of Economics, Professor

**Abulkosimov Hasan Pirnazarovich**  
Doctor of Economics, Professor

**Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna**  
Doctor of Economics, Professor

**Leading Organization:**

**Bukhara State University**

The defence of the dissertation will take place on December 19, 2020 at 10:00 at the meeting of Scientific council No. DSc. 22/30.12.2019.I.100.01 at the 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](mailto:info@reu.uz).

The doctoral dissertation can be reviewed at the Information resource centre of the Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent (registered under number 5). Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: [info@reu.uz](mailto:info@reu.uz).

The abstract of dissertation was distributed on "12" 12. 2020.  
(Register of mailing protocol No. 5 dated "12" 12 2020)



**K.Kh. Abdurakhmonov**  
Chairman of the Scientific Council for Awarding Scientific Degrees, academic of the Academy of Science of the Republic of Uzbekistan, Doctor of Economic Science

**Z.G.Shakarov**  
Scientific Secretary of the Scientific Council for Awarding Scientific degrees, Doctor of Philosophy in Economics (PhD)

**Z.Ya.Khudoyberdiev**  
Chairman of the Scientific Seminar under the Scientific Council Awarding Scientific Degrees, Doctor of Economic Science, professor

## INTRODUCTION (abstract of DSc. thesis)

**The aim of the research work** is the development of conclusions and recommendations for improving the methodological bases for the introduction of modern forms of employment in the digital economy.

**The object of the research** is the labour market of the Republic of Uzbekistan.

**The scientific novelty of the research work is as follows:**

revealed the features of the intellectualization of professions in the manifestation of forms of employment in the labour market in the digital economy are, and based of its transformation, justified the improvement of the composition, types and quality criteria of employment flexibility;

improved methodology for rapid assessment of potential, component and real informal employment at enterprises of various sectors of the economy based on the specificity of the application of the gradation of integral coefficients for assessing employment in various organizational and legal forms of ownership;

method for a comprehensive assessment of the level of employment flexibility by regions has been improved based on standardization of indicators characterizing the scale and level of employment flexibility, as well as expressing the interests of workers and employers;

justified forecasted parameters of development of employment in the period 2020-2025 based on the trends in the development of the national labour market, as well as the increase in the level of employment of the population;

remote employment system focused on three-way relations between the employer, the online platforms and the employees have been improved based on the reduction of informal employment, the optimization of the social security system and the development of digital platforms.

**Implementation of research results.** Based on the scientific results obtained to ensure the flexibility of employment in the labour market:

conclusions on improving the composition, types and quality criteria for employment flexibility based on the intellectualization and transformation of professions in the manifestation of forms of employment in the labour market in the digital economy were adopted for use in practice by the Order of the Ministry of employment and labour relations of the Republic of Uzbekistan no. - 31-ICH dated March 02, 2020 (reference of the Ministry of employment and labour relations of the Republic of Uzbekistan no. 01/00-04/07-5255 from June 11, 2020). The use of this proposal allowed us to identify modern types and directions of flexible employment based on the classification of its forms;

method for rapid assessment of potential, and the real component of informal employment in enterprises of various sectors of the economy based on the specificity of application of the gradation integral coefficients estimates of employment in various organizational and legal forms of ownership adopted for use in the practice of Management of organization of work on employment of the unemployed population and to control the formation and monitoring of employment programmes of the Ministry of employment and labour relations of the Republic of

Uzbekistan by the Order of the Ministry №-31-ICH from 02 March 2020 (certificate of the Ministry of employment and labour relations Republic of Uzbekistan no. 01/00-04/07-5255 from June 11, 2020). The use of this proposal made it possible to determine the scale and assess the level of informal employment in enterprises and organizations of various organizational and legal forms of ownership;

forecast parameters (number of the economically active population, the number of employees by organizing home-based labour, the number of employed in the formal sector of the economy, the number of employed in the informal sector of the economy, the volume of investments in fixed capital of branches of economy, the proportion of persons who went abroad for employment, as well as forecasting of the minimum wage) of the development of employment for the period 2020-2025 based on trends in the national labour market, as well as increasing the level of employment of the population, they were adopted to develop programs and concepts for creating new jobs and ensuring employment by the Order of the Ministry №-31-ICH dated March 02, 2020 (reference of the Ministry of employment and labour relations of the Republic of Uzbekistan no. 01/00-04/07-5255 from June 11, 2020). Implementation of these recommendations, implementation of measures to develop the labour market in 2020-2025 in the Republic will increase employment by 72.7% and the share of people employed in small businesses by 18.8%;

proposals to improve the system of remote employment focused on three-way relations between the employer, online exchange and employees based on reducing informal employment, optimizing the system of social guarantees and developing digital platforms were adopted for the development of programs and concepts for creating new jobs and ensuring employment by the Order of the Ministry no. - 31-ICH dated March 02, 2020 (reference of the Ministry of employment and labour relations of the Republic of Uzbekistan no. 01/00-04/07-5255 from June 11, 2020). The use of this proposal will increase the share of people employed in the official sector by 1.2% and the share of taxes levied on the income of the population by 0.8% based on improving the state policy in the field of employment promotion.

**The structure and scope of the dissertation.** The structure of the dissertation consists of the introduction, four chapters, conclusion and list of references. The total volume of the dissertation includes 235 pages.

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

**I бўлим (I часть; I part)**

1. Насимов Д.А. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида иш билан бандлик эгилувчанилгини таъминлаш механизмларини такомиллаштириш. Монография. – Т.: «Fan va texnologiya», 2018. – 260 б.
2. Насимов Д.А. Янги иқтисодиёт шаклланиши шароитида иш билан бандликнинг трансформациялашуви // Biznes-Эксперт. – Тошкент, №9(93), 2015, 29-34-б. (08.00.00; №3).
3. Насимов Д.А. Масофавий иш билан бандлик – эгилувчан иш билан бандлик тизимидағи замонавий бандлик шакли сифатида // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, №5, 2015. 21-25-б. (08.00.00; №11).
4. Насимов Д.А. Мехнатни самарали ташкил этишда эгилувчан иш вақтининг ўрни. // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, №6, 2015. 12-16-б. (08.00.00; №11).
5. Насимов Д.А. Мехнат бозори эгилувчанлиги хусусиятлари // Biznes-Эксперт. – Тошкент, №1(97), 2016, 54-59-б. (08.00.00; №3).
6. Насимов Д.А. Электрон тижоратнинг ривожланиши тенденциялари ҳамда ахолининг иш билан бадлигини оширишдаги ўрни // Biznes-Эксперт. – Тошкент, №6(97), 2016, 27-34-б. (08.00.00; №3).
7. Насимов Д.А. Эгилувчан бандлик шаклларининг иқтисодий тараққиётга таъсири // Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси. – Тошкент, №3(619), 2016, 44-46-б. (08.00.00; №1).
8. Насимов Д.А. Исследование подходов к определению сущности гибкости занятости населения как экономической категории // «Экономика и предпринимательство». №4 ч.1 (69-1), – Москва, 2016. – С. 237-241. (08.00.00; №29).
9. Nasimov D.A. The Labor Market: Challenges and Development Trends // Indian journal of science and technology, Volume 9, Issue 16, April 2016. 9 p. (Scopus маълумотлар базаси).
10. Насимов Д.А. Мехнат бозори эгилувчанлигининг таркибий элементлари // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар (илмий электрон журнал). – Тошкент, №1, январь-февраль, 2017. (08.00.00; №10).
11. Насимов Д.А. Ривожланган мамлакатларда иш билан бандлик эгилувчанлиги // Жамият ва бошқарув. – Тошкент, № 1, 2017. 137-145-б. (08.00.00; №8).
12. Nasimov D.A. Development of the digital economy and its impact on labour market // American Journal of Economics and Business Management. Vol. 3, No.3, July-August 2020. – P. 139-145. (Crossref, SJIF=4.986).
13. Nasimov D.A. Globalisation and flexible employment in developing countries // Journal of Management Value & Ethics. Vol.10 No.04, October special issue, 20, 2020. – P. 231-240. (08.00.00; №6).

14. Насимов Д.А. Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида иш билан бандликнинг замонавий шакллари // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар (илмий электрон журнал). – Тошкент, №4, июль-август, 2020. (08.00.00; №10).

15. Nasimov D.A. Comparative analysis of employment tendencies in the CIS countries // 13th International Scientific Conference on Economic and Social Development, Barcelona, 14-16 April 2016. – P. 427-436. (Web of Science маълумотлар базаси).

16. Насимов Д.А. Анализ тенденций занятости и пути повышения гибкости занятости в странах СНГ // Международная научно-практическая конференция «Фундаментальные и прикладные исследования: новое слово в науке». – Москва, 2016. – С. 62-71.

17. Насимов Д.А. Электрон тижорат ривожланишининг аҳолининг иш билан бандлиги эгилувчанлигини таъминлашдаги аҳамияти // Хизмат қўрсатиш соҳаси инновацион ривожланишининг муаммолари. Ҳалқаро илмий-амалий анжуман материаллари. Самарқанд, 2017. 132-136-б.

18. Насимов Д.А. Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида масофавий иш билан бандликни ташкил этиш асослари // Рақамли иқтисодиёт: муаммолар, ечим, истиқболлар мавзусидаги республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами. Самарқанд, 2020. 63-66-б.

## **II бўлим (II часть; II part)**

19. Насимов Д.А. Фрилансинг – эгилувчан иш билан бандликнинг замонавий шакли // Таълим тизимида ижтимоий-гуманитар фанлар. – Тошкент, №1 2019. 42-49-б. (08.00.00; №28).

20. Насимов Д.А., Аъзамов Д. Иқтисодиётни модернизациялаш жараёнида бандлик масалалари // Илмий тадқиқотлар ахборотномаси. – Самарқанд, 2014. № 6 (88), 142-146-б.

21. Насимов Д.А. Иқтисодиётни диверсификациялаш – янги иш ўринларини яратишнинг муҳим омили // Иқтисодиёт ва халқимиз ҳаёт сифатини юксалтиришда хизмат қўрсатиш соҳасини ривожлантиришнинг муаммолари мавзусидаги илмий-амалий конференции материаллари тўплами. 20-21 февраль, 2015.53-56-б.

22. Насимов Д.А. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида иш билан бандлик // “XXI-аср интеллектуал авлод асри” шиори остидаги Самарқанд ҳудудий илмий-амалий конференцияси. 3-4 июнь, 2015. 71-75-б.

23. Насимов Д.А., Арабов Н.У. Перспективы развития гибкой занятости в странах СНГ // ЭКО Всероссийский экономический журнал.– Москва, 2016. №8. – С. 159-172. (08.00.00; №12).

24. Насимов Д.А., Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида демографик вазият шаклланишининг хусусиятлари // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар (илмий электрон журнал). – Тошкент, №2, март-апрель, 2018. (08.00.00; №10).

Автореферат «Экономическое обозрение» журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилди (10.12.2020 йил).

Босишга руҳсат этилди: 11.12.2020 йил

Бичими 60x84 1/16 , «Times New Roman» гарнитурада  
ракамли босма усулида босилди. Шартли босма табоги 4,25.  
Адади: 100. Буюртма: № 106

Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлиги,  
«ИННОВАЦИОН РИВОЖЛНИШ НАШРИЁТ УЙИ»

Давлат унитар корхонасида чоп этилди.

100066, Тошкент, Олмазор кўчаси, 171.